



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**
Controladoria

DIAGNÓSTICO

DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ



**Rede Estadual de
Controle Interno
da Gestão Pública**
CEARÁ



DIAGNÓSTICO

DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ



**Rede Estadual de
Controle Interno
da Gestão Pública**
CEARÁ





Édipo Henrique Pessoa de Oliveira
Helene Joyce Barbosa Monteiro
Leonel Gois Lima Oliveira
(organizadores)

DIAGNÓSTICO

DO SISTEMA DE CONTROLE INTERNO DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO CEARÁ



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o
Desenvolvimento do Estado do Ceará

FORTALEZA, 2021



© 2021 EDIÇÕES INESP

DESENVOLVIMENTO

Coordenação

Silvia Helena Correia Vidal

Elaboração

Édipo Henrique Pessoa de Oliveira
Helene Joyce Barbosa Monteiro
Leonel Gois Lima Oliveira

Apoio

Maria Danielle Vieira de Almeida
Rafaela de Aguiar Miranda Benevides Pessoa Mota

EDIÇÃO

Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o
Desenvolvimento do Estado do Ceará - INESP

João Milton Cunha de Miranda
Diretor Executivo do Inesp

Valquíria Moreira / Rachel Garcia
Assistência editorial

Projeto Gráfico, Diagramação e Capa

Valdemice Costa de Sousa (Valdo)
Analista Legislativo - Designer Gráfico

Revisão

Lúcia Jacó Rocha

IMPRESSÃO E ACABAMENTO

Gráfica do Inesp

Ernandes do Carmo
*Orientador da Célula de
Edição e Produção Gráfica*

Equipe da Gráfica do Inesp

Cleomárcio Alves (Márcio),
Francisco de Moura, Hadson França,
João Alfredo, Edson Frota, Mário Giffoni

Equipe de Revisão Auxiliar

Marluce Studart, Marta Lêda

Equipe de Produção em Braille

Aurenir Lopes, Tiago Melo Casal

Catalogado por Daniele Nascimento CRB-3/1023

D537 Diagnóstico do sistema de controle interno dos municípios do estado do Ceará [livro eletrônico] / (organizadores), Édipo Henrique Pessoa de Oliveira, Helene Joyce Barbosa Monteiro, Leonel Gois Lima Oliveira. – Fortaleza: Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, INESP, 2021. 9827 Kb ; PDF

Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública - Ceará.
ISBN 978-65-88252-62-8

1. Direito administrativo. 2. Controle interno. I. Oliveira, Édipo Henrique Pessoa de. II. Monteiro, Helene Joyce Barbosa. III. Oliveira, Leonel Gois Lima. IV. Ceará. Assembleia Legislativa. Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado.

CDD 341.3

Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida por qualquer meio, sem a prévia autorização do Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará (Inesp).



Agradecimentos

Aos partícipes da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública, em especial, ao colega Flávio Jucá, idealizador e grande colaborador na sua implantação.

À equipe da Controladoria da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará pelo compromisso e dedicação nas atividades da RECIGP.



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

Mesa Diretora 2021-2023

Presidente – Deputado Evandro Leitão

1º Vice-Presidente – Deputado Fernando Santana

2º Vice-Presidente – Deputado Dannel Oliveira

1º Secretário – Deputado Antônio Granja

2º Secretário – Deputado Audic Mota

3ª Secretária – Deputada Érika Amorim

4º Secretário – Deputado Ap. Luiz Henrique

1ª Suplente – Deputada Fernanda Pessoa

2º Suplente – Deputado Osmar Baquit

3º Suplente – Deputado João Jaime



Palavra do Presidente da Alece

A Governança Pública está sustentada nos mecanismos de Estratégia, Liderança e Controle, sendo um importante instrumento para o fortalecimento da gestão, na medida em que contribui para o alcance dos objetivos e a efetividade das políticas públicas.

A estruturação da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública do Estado do Ceará (RECIGP) por meio do Protocolo de Intenções nº 01/2017, firmado entre os Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, além do Ministério Público, Defensoria Pública e Tribunal de Contas do Estado do Ceará representa um grande avanço na integração dos sistemas de controle interno e no aprimoramento dos mecanismos de controle da gestão pública.

Outra iniciativa inovadora em matéria de governança no Estado do Ceará foi a edição da Emenda Constitucional nº 94/2018, que criou o Conselho de Governança Fiscal, com o objetivo precípua de zelar pelo equilíbrio fiscal das contas públicas estaduais, remetendo ao Sistema de Controle Interno o papel de assessoramento ao referido Conselho.

Neste contexto, a obra do Diagnóstico do Sistema de Controle Interno dos Municípios do Estado do Ceará apresenta-se como um documento que auxilia o estabelecimento de diretrizes para a conquista de uma boa governança pública em nível municipal, uma vez que fornece subsídios para a implantação de boas práticas para a adequada estruturação de um Sistema de Controle Interno Municipal.

Destaco e agradeço a parceria com a APRECE e a UVC que auxiliaram na articulação com os municípios para a participação como respondentes das questões elaboradas nesse diagnóstico. Trata-se, portanto, de um importante passo para parcerias visando ao fortalecimento do Sistema de Controle Interno municipal.

Deputado Evandro Leitão

Presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará





Palavra do Diretor Executivo do Inesp

O Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará – Inesp, criado em 1988, é um órgão técnico e científico de pesquisa, educação e memória. Ao idealizar e gerenciar projetos atuais que se alinhem às demandas legislativas e culturais do Estado, objetiva ser referência no cenário nacional.

Durante seus mais de 30 anos de atuação, o Inesp prestou efetiva contribuição ao desenvolvimento do Estado, assessorando, por meio de ações inovadoras, a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará. Dentre seus mais recentes projetos, destacam-se o “Edições Inesp” e o “Edições Inesp Digital”, que têm como objetivos: editar livros; coletâneas de legislação; e, periódicos especializados. O “Edições Inesp Digital” obedece a um formato que facilita e amplia o acesso às publicações de forma sustentável e inclusiva. Além da produção, revisão e editoração de textos, ambos os projetos contam com um núcleo de Design Gráfico.

O “Edições Inesp Digital” já se consolidou. A crescente demanda por suas publicações segue uma média de quarenta mil downloads por mês e alcançou um milhão de acessos. As estatísticas demonstram um crescente interesse nas publicações, com destaque para as de Literatura, Ensino, Legislação e História, estando a Constituição Estadual e o Regimento Interno entre os primeiros colocados.

O livro *Diagnóstico do Sistema de Controle Interno dos Municípios do Estado do Ceará* é mais uma obra que compõe o diversificado catálogo de publicações do “Edições Inesp Digital” e que, direta ou indiretamente, colaboram para apresentar respostas às questões que afetam a vida do cidadão.

Prof. Dr. João Milton Cunha de Miranda
Diretor Executivo do Inesp



Palavra dos Coordenadores da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu Art. 74 que os Poderes deverão manter, de forma integrada, Sistema de Controle Interno (SCI), com a finalidade precípua de avaliar o desempenho da gestão a partir dos instrumentos de planejamento orçamentário, além de verificar a legalidade dos atos administrativos afetos aos sistemas orçamentário, financeiro e patrimonial.

No Estado do Ceará, um importante passo para a consolidação do Sistema de Controle Interno foi a edição da Emenda Constitucional nº 75/2012, que estabeleceu o escopo mínimo de atuação do SCI, atribuindo-lhe o caráter de essencialidade à administração pública, a coordenação por órgãos de natureza permanente e o exercício de suas atividades por profissionais organizados em carreiras específicas.

No período de 2018 a 2021, sob coordenação da Controladoria da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, a Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública estabeleceu o seu Planejamento Estratégico para o período de 2019 a 2023, destacando como um dos projetos relevantes a prospecção com vistas à estruturação e fortalecimento dos sistemas de controle interno municipais.

Nesse contexto, foi realizado o presente diagnóstico no qual estão apresentados dados e informações que revelam o atual cenário dos sistemas de controle interno municipais, além de contribuir com recomendações voltadas para a melhoria contínua do controle interno da gestão pública.

Silvia Helena Correia Vidal

Controladora da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará e Coordenadora da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública – 2018-2021



A Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública surge como um mecanismo de integração, troca de experiências e modelos de controle entre os municípios cearenses, afim de fortalecer os controles internos no Estado.

Coordenar um projeto com tamanha grandiosidade, além de uma honra, é um desafio que envolve bastante responsabilidade e compromisso com o que deve ser feito. A realização de encontros trimestrais tem o foco de ofertar pautas e ideias atuais para serem efetivadas em todos os municípios do Ceará, dentro dos limites encontrados em cada cenário.

O diagnóstico apresentado neste estudo é de extrema relevância, pois auxilia na realização de melhorias dos controles internos dos municípios, independente das adversidades e diferentes estruturas na realidade de cada um deles.

Saliente-se que a realização deste estudo, que foi executado brilhantemente, é de suma importância, pois nos possibilitará realizar um bom e sólido planejamento estratégico, que funcionará como alicerce para elencar as maiores dificuldades encontradas nos diferentes estilos de gestão e estruturas existentes nos órgãos, auxiliando, neste contexto, no desenvolvimento das próximas práticas de atuação.

Francisco Valdo Cezar Pinheiro Júnior

Controlador e Ouvidor Geral do Município de Sobral e Coordenador da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública – 2021-2022





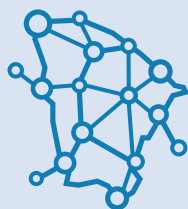
Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública CEARÁ

Apresentação da Rede

Um importante passo para a consolidação do Controle Interno no Estado foi a celebração do Protocolo de Intenções nº 01/2017 firmado entre o Poder Executivo, o Poder Legislativo, o Poder Judiciário, o Ministério Público, a Defensoria Pública e o Tribunal de Contas do Estado do Ceará, para a criação da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública do Estado do Ceará (RECIGP).

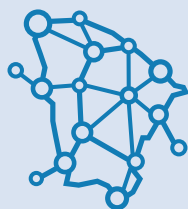
A RECIGP tem por objeto a cooperação mútua, a articulação de esforços, a formação de parcerias estratégicas e a definição de diretrizes em comum, por meio do estabelecimento de compromissos e ações conjuntas, com o objetivo de viabilizar o apoio às ações de fiscalização no âmbito de cada partícipe e a cooperação conjunta para estruturação e funcionamento de rede de relacionamento entre órgãos e entidades públicas voltada para a fiscalização e para o controle interno da gestão pública (CEARÁ, 2018a). O passo seguinte para materialização das intenções aconteceu em junho de 2018 com a instalação da RECIGP que teve como composição inicial os membros partícipes do referido Protocolo, cabendo à Controladoria da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (ALECE) a sua coordenação para o período 2018-2019, reeleita para o período 2019-2020, reconduzida até junho/2021. Atualmente, a coordenação da RECIGP encontra-se com a Controladoria Geral do Município de Sobral.

A atuação da RECIGP possibilitou a ampliação da sua abrangência para os demais órgãos e entidades de Controle Interno sediadas no Estado do Ceará. O Protocolo permite a adesão de outros entes públicos, tendo aderido à Controladoria Geral da União - Regional do Ceará, a Secretaria de Controle interno do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará e os órgãos de controle interno das Prefeituras e de Câmaras Municipais. O compromisso em promover a estruturação e o fortalecimento do Sistema de Controle Interno foi propiciado por termos de adesão para a inclusão de novos integrantes.



Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública CEARÁ

CHEFES DOS PODERES E ÓRGÃOS		Responsáveis pelo Controle Interno
Partícipes do Protocolo de Intenções Nº 01/2017		
Poder Executivo	Camilo Sobreira de Santana Governador do Estado	Aloísio Barbosa de Carvalho Neto Secretário de Estado Chefe da Controladoria e Ouvidoria Geral
Poder Legislativo	Evandro Sá Barreto Leitão Presidente da Assembleia Legislativa	Silvia Helena Correia Vidal Controladora
Poder Judiciário	Maria Nailde Pinheiro Nogueira Presidente do Tribunal De Justiça	Rômulo Pinheiro Ribeiro Auditor Chefe
Ministério Público	Manuel Pinheiro Freitas Procurador Geral de Justiça	Teresa Jacqueline de Mesquita Ciriaco Coordenadora Geral de Controle e Auditoria Interna
Defensoria Pública Geral	Elisabeth das Chagas Sousa Defensora Pública Geral	Francisca Cristina Façanha Freire Assessora da Controladoria Geral
Tribunal de Contas	José Valdomiro Távora de Castro Júnior Presidente do Tribunal de Contas	Felipe Jorge Koury Controlador
CHEFES DOS PODERES E ÓRGÃOS		Responsáveis pelo Controle Interno
Partícipes Integrantes por Adesão		
Tribunal Regional Eleitoral do Ceará	Inácio de Alencar Cortez Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará	Rodrigo Ribeiro Cavalcante Secretário de Controle Interno
Controladoria Regional da União no Ceará	Wagner de Campos Rosário Ministro da Controladoria-Geral da União	Giovanni Pacelli Carvalho Lustosa da Costa Superintendente da Controladoria Regional
Câmara Municipal de Maracanaú	José Valdeci Gomes Peixoto Presidente da Câmara	Janyo Argentino Barbosa Controlador Geral
Câmara Municipal de Marco	Iná Maria Macêdo Osterno Presidente da Câmara	Alexandra Maria Rocha Carneiro Controladora Geral
Prefeitura Municipal de Alto Santo	José Joeni Holanda de Araújo Prefeito de Alto Santo	Francisca Luana Diógenes Osterne Controladora Geral
Prefeito Municipal de Acarape	Francisco Edilberto Beserra Barroso Prefeito de Acarape	Jeter Anderson Sales Rocha Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Aracati	Bismarck Costa Lima Pinheiro Maia Prefeito de Aracati	Mariana Silva Costa Controladora Geral
Prefeitura Municipal de Cariré	Antônio Rufino Martins Prefeito de Cariré	Mirna Moraes de Aguiar Controladora Geral
Prefeitura Municipal de Cascavel	Tiago Lutiani Oliveira Ribeiro Prefeito de Cascavel	Francisco Jose Nunes Carrilho Controlador Geral



Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública CEARÁ

CHEFES DOS PODERES E ÓRGÃOS		Responsáveis pelo Controle Interno
Partícipes Integrantes por Adesão		
Prefeitura Municipal de Caucaia	Vitor Pereira Valim Prefeito de Caucaia	Roberto Vieira Medeiros Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Coreaú	José Edezio Vaz de Souza Prefeito de Coreaú	Piedade Rayelle Albuquerque Sousa Controladora Geral
Prefeitura Municipal de Fortaleza	José Sarto Nogueira Moreira Prefeito de Fortaleza	Maria Christina Machado Publio Secretária-Chefe da Controladoria e Ouvidora Geral
Prefeitura Municipal de Fortim	Naselmo de Sousa Ferreira Prefeito de Fortim	Cleiton Rocha Alves Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Horizonte	Manoel Gomes de Farias Neto Prefeito de Horizonte	Renê Cordeiro Gomes de Freitas Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Jaguaribe	Alexandre Gomes Diógenes Prefeito de Jaguaribe	Flávio Negreiros Soares Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Maracanaú	Roberto Soares Pessoa Prefeito de Maracanaú	Francisco Eduardo Ribeiro da Silva Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Marco	Roger Neves Aguiar Prefeito de Marco	Francisco Hernane Leorne Lima Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Milhã	Luiz Alan Pinheiro Macêdo Prefeito de Milhã	Paulo Isaac Pinheiro Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Pindoretama	José Maria Mendes Leite Prefeito de Pindoretama	Ronaldo Luís Almeida Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Russas	Sávio Gurgel Nogueira Prefeito de Russas	Francisca Aldeiza Bezerra Controladora Geral
Prefeitura Municipal de São Benedito	Saul Lima Maciel Prefeito de São Benedito	João Maciel Júnior Controlador Geral
Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante	Marcelo Ferreira Teles Prefeito de São Gonçalo do Amarante	Wesley Morais Miranda Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Sobral	Ivo Ferreira Gomes Prefeito de Sobral	Francisco Valdo Cezar Pinheiro Júnior Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Várzea Alegre	José Helder Máximo de Carvalho Prefeito de Várzea Alegre	Francisco Batista de Morais Júnior Controlador Geral
Prefeitura Municipal de Tabuleiro do Norte	Rildson Rabelo Vasconcelos Prefeito de Tabuleiro do Norte	Cleudázio Alves de Lima Controlador Geral





SUMÁRIO

Palavra dos Coordenadores da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública	10
Lista de figuras.....	18
Lista de quadros.....	20
Lista de abreviaturas e siglas.....	21
1. Introdução	23
2. Contextualização e Metodologia	24
3. Resultados.....	27
3.1 Abordagem Estadual.....	27
3.1.1 Estrutura e Vinculação do Órgão Responsável pelo Sistema de Controle Interno.....	27
3.1.2 Recursos Humanos.....	31
3.1.3 Macrofunções de Controle Interno.....	35
3.2 Abordagem Regional.....	39
1 Cariri	42
2 Centro-Sul	46
3 Grande Fortaleza	49
4 Litoral Leste	53
5 Litoral Norte	56
6 Litoral Oeste/Vale do Curu	59
8 Serra da Ibiapaba	66
9 Sertão Central.....	69
10 Sertão do Canindé	73
11 Sertão de Sobral	76
12 Sertão dos Crateús.....	80
13 Sertão dos Inhamuns.....	83
14 Vale do Jaguaribe.....	86
4. Sugestões para a Estruturação do Sistema de Controle Interno Municipal	90
4.1 Estrutura e vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno.....	91
4.2 Recursos Humanos.....	92
4.3 Macrofunções de Controle Interno.....	94
4.3.1 Controladoria.....	94
4.3.2 Auditoria.....	95
4.3.3 Ouvidoria	96
4.3.4 Correição.....	96
4.3.5 Transparência.....	96
4.3.6 Integridade	97
5. Considerações finais.....	98
Referências	99
APÊNDICE A.....	101



Lista de figuras

Figura 1: Existência ou ausência de órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	28
Figura 2: Vinculação institucional do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	28
Figura 3: Vinculação institucional das atribuições de controle interno no Poder Executivo municipal.....	29
Figura 4: Existência de normativos sobre a estrutura e competências do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	30
Figura 5: Existência de normativos sobre estrutura e competências do controle interno no Poder Executivo municipal.....	30
Figura 6: Existência de planejamento estratégico do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	31
Figura 7: Vinculação do responsável pelo órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	32
Figura 8: Exercício das atividades de controle interno por servidores, organizados em carreira ou cargo específico no órgão central de Controle Interno do Poder Executivo municipal.....	33
Figura 9: Capacitações ofertadas nos últimos 3 anos aos servidores do órgão central de controle interno do Poder Executivo municipal.....	33
Figura 10: Capacitações ofertadas, nos últimos três anos aos servidores que executam trabalhos, diretamente, relacionados ao controle interno, no Poder Executivo municipal que não possui órgão central de controle interno.....	34
Figura 11: As macrofunções do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	35
Figura 12: As macrofunções nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.....	36
Figura 13: Área das atividades do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.....	36
Figura 14: Área das atividades de controle interno nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.....	37
Figura 15: Tipo de atuação das atividades de controle interno no órgão central do Poder Executivo municipal.....	38
Figura 16: Tipo de atuação das atividades de Controle Interno nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.....	38
Figura 17: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal por região.....	39
Figura 18: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal, por região, de que as atividades de Controle Interno são exercidas, ou não por servidores organizados em carreira, ou cargo específico.....	40
Figura 19: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal, por região, que possui instrumento de planejamento estratégico.....	41
Figura 20: Mapa da região 1 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	42



Figura 21: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 1.....	45
Figura 22: Mapa da região 2 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	46
Figura 23: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 2.....	48
Figura 24: Mapa da região 3 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	49
Figura 25: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 3.....	52
Figura 26: Mapa da região 4 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	53
Figura 27: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 4.....	55
Figura 28: Mapa da região 5 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	56
Figura 29: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 5.....	58
Figura 30: Mapa da região 6 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	59
Figura 31: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 6.....	61
Figura 32: Mapa da região 7 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	62
Figura 33: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 7.....	65
Figura 34: Mapa da região 8 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	66
Figura 35: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 8.....	68
Figura 36: Mapa da região 9 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	69
Figura 37: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 9.....	72
Figura 38: Mapa da região 10 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	73
Figura 39: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 10.....	75
Figura 40: Mapa da região 11 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	76
Figura 41: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 11.....	79
Figura 42: Mapa da região 12 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	80
Figura 43: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 12.....	82
Figura 44: Mapa da região 13 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	83
Figura 45: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 13.....	85
Figura 46: Mapa da região 14 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.....	86
Figura 47: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 14.....	89



Lista de quadros

Quadro 1: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 1.	43
Quadro 2: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 1.	44
Quadro 3: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 2.	47
Quadro 4: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 2.	48
Quadro 5: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 3.	50
Quadro 6: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 3.	51
Quadro 7: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 4.	54
Quadro 8: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 4.	54
Quadro 9: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 5.	56
Quadro 10: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 5.	57
Quadro 11: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 6.	60
Quadro 12: Detalhamento da recursos humanos dos municípios da região 6.	60
Quadro 13: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 7.	63
Quadro 14: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 7.	64
Quadro 15: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 8.	67
Quadro 16: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 8.	68
Quadro 17: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 9.	70
Quadro 18: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 9.	71
Quadro 19: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 10.	74
Quadro 20: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 10.	74
Quadro 21: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 11.	77
Quadro 22: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 11.	78
Quadro 23: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 12.	81
Quadro 24: Detalhamento de recursos humanos dos municípios da região 12.	81
Quadro 25: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 13.	84
Quadro 26: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 13.	84
Quadro 27: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 14.	87
Quadro 28: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 14.	88



Lista de abreviaturas e siglas

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ALECE – Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

APRECE – Associação dos Municípios do Estado do Ceará

COSO – *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*

Covid-19 – *Corona Virus Disease*

EC – Emenda Constitucional

IA-CM – *Internal Audit Capability Model for the Public Sector*

IIA – *Institute of Internal Auditors*

ISO – *International Organization for Standardization*

LAI – Lei de Acesso à Informação

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA – Lei Orçamentária Anual

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

MPCE – Ministério Público do Estado do Ceará

PPA – Plano Plurianual

RECIGP – Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública

SCI – Sistema de Controle Interno

TCE-CE – Tribunal de Contas do Estado do Ceará

TCU – Tribunal de Contas da União

UVC – União dos Vereadores e Câmaras do Ceará





1. Introdução

O objetivo do presente diagnóstico consistiu em levantar informações sobre os Sistemas de Controle Interno dos municípios do Estado do Ceará, com vistas a obter dados sobre a estrutura e vinculação, os recursos humanos e as macrofunções do Controle Interno desempenhadas pelo órgão central de controle interno dos municípios cearenses. Os dados foram coletados a partir de um questionário disponibilizado em formato online para os Poderes Executivos dos 184 municípios do Ceará.

As respostas foram obtidas em caráter de autoavaliação e as análises realizadas possuem um formato exploratório e descritivo sendo os dados apresentados a partir de duas abordagens: a estadual, tratou os dados de forma consolidada e, a regional, realizou a segmentação dos respondentes conforme as 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará, estabelecidas pela Lei Complementar nº 154, de 20 de outubro de 2015 (CEARÁ, 2015).

Os resultados revelam respostas obtidas junto a 136 órgãos do Poder Executivo Municipal, representando 73,91% dos municípios cearenses. Cabe destacar que os esforços realizados para obtenção de mais respondentes foram limitados pela pandemia do Covid-19, que mobilizou uma atenção maior para os cuidados com o novo cenário. Neste contexto, as análises foram apresentadas, verificando a existência ou não de um órgão central de controle interno (estrutura e vinculação), compreendendo a formação de uma carreira de controle interno e as ações de formação continuada dos servidores (recursos humanos) e visualizando o escopo de atuação (macrofunções de controle interno).

Após a introdução, apresenta-se uma contextualização do Planejamento Estratégico da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública (RECIGP) e os procedimentos metodológicos adotados. Em seguida, a abordagem estadual é analisada a partir de três aspectos: estrutura e vinculação do órgão responsável pelo sistema de controle interno; recursos humanos; e macrofunções do controle interno. Na seção seguinte, a abordagem regional considera os mesmos três aspectos para segmentar as informações conforme cada uma das 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará. Após o diagnóstico, são apresentadas recomendações para a estruturação do Sistema de Controle Interno Municipal. Por fim, são apresentadas as Considerações Finais, as referências utilizadas e o questionário utilizado (Apêndice A).



2. Contextualização e Metodologia

Apresenta-se a seguir uma breve contextualização do Planejamento Estratégico da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública (RECIGP) que foi construído de forma participativa em fevereiro de 2019 e contou com a presença de representantes de todos os partícipes da Rede (RECIGP, 2019). A identidade organizacional da RECIGP para os anos de 2019-2023 foi definida com os seguintes elementos:

Missão: Promover a integração dos sistemas de controle interno do Estado do Ceará para o aprimoramento dos mecanismos de controle da gestão pública.

Visão: Expandir a Rede até 2023, consolidando um padrão de conhecimentos, diretrizes e práticas de controle interno.

Valores: Acessibilidade; Democracia e Equidade; Eficiência; Impessoalidade; Integridade; Melhoria Contínua; Participação e Parceria; Qualidade Profissional; Sustentabilidade; Transparência e Publicidade.

Desta forma, a Rede possui um norte a ser seguido, com a definição de elementos relacionados com a análise de forças, oportunidades, fraquezas e ameaças, refletindo o ambiente interno e externo afetos à RECIGP.

A partir da análise dos ambientes, foram definidos os objetivos estratégicos, projetos e indicadores de acompanhamento. Os objetivos estratégicos enquadram os direcionamentos iniciais da Rede, priorizando o seu fortalecimento e estruturação, a saber:

1. Expandir a adesão à Rede para novos municípios e outras instituições de controle interno;
2. Implantar padrões de diretrizes e práticas de controle interno;
3. Promover gestão do conhecimento em controle interno no estado do Ceará;
4. Promover o fortalecimento institucional da Rede.

Buscando alcançar os resultados dos objetivos estratégicos foram indicados os seguintes projetos:

1. Prospecção para criação e fortalecimento de órgãos centrais de controle interno nos municípios;
2. Prospecção de adesão à Rede de órgãos de controle interno dos Poderes Executivo e Legislativo municipais e dos órgãos federais de controle do estado do Ceará;
3. Elaboração de padrões de diretrizes e práticas de controle interno, contemplando as macrofunções: controladoria, auditoria, ouvidoria e correição;
4. Elaboração de metodologia de implantação dos padrões de diretrizes e práticas de controle interno;



5. Implantação de programa de educação continuada em controle interno nas modalidades presencial e à distância;
6. Certificação de profissionais que compõem a Rede;
7. Celebração de parcerias estratégicas;
8. Implantação do sistema de comunicação interna e externa.

O presente diagnóstico está vinculado aos projetos estratégicos 1 e 2, apresentando dados e informações relevantes acerca dos Sistemas de Controle Interno municipais.

Os procedimentos metodológicos foram iniciados com a definição do universo de pesquisa que se encontrava alinhado com o objetivo estratégico de “Expandir a adesão à Rede para novos municípios e outras instituições de controle interno”. Ficou definido que seria necessário buscar informações sobre a existência ou não de órgãos centrais de controle interno nos municípios, tanto do Poder Executivo como do Poder Legislativo. O trabalho inicial consistiu em obter informações junto ao Poder Executivo municipal e para tanto foi realizado um levantamento preliminar com os meios de comunicação e contato com todas as prefeituras municipais do Estado do Ceará. Ato contínuo foram realizadas tentativas de obtenção de informações acerca do controle interno das câmaras municipais, restando prejudicadas em razão da pandemia da covid-19.

Foi desenvolvido um questionário (Apêndice A) cuja aplicação foi realizada por meio da plataforma *Google Forms*. O formulário pode ser segmentado conforme o formato das perguntas em: identificação do respondente como responsável pelo preenchimento do questionário e existência de órgão central de controle interno; dados do órgão de controle interno; e por fim, dados do órgão que atua como controle interno. As perguntas possuem direcionamentos que procuram informações sobre as regulamentações do órgão, a posição hierárquica da unidade, se as atividades são exercidas em outros órgãos da estrutura municipal, a existência de planejamento estratégico, os tipos de controle exercido, as macrofunções do controle interno, a existência de servidores de carreira e as áreas de capacitações e de atuação dos trabalhos realizados. Enfim, são questões que forneceram elementos para compreender o contexto do Sistema de Controle Interno municipal, bem como traçar cenários e direcionamentos para atuação da RECIGP. As perguntas foram elaboradas no formato de questões abertas e objetivas, sendo algumas com o formato de resposta única e outras no formato de respostas múltiplas.

O questionário ficou disponível para respostas no período de agosto de 2019 a agosto de 2020. Nesse intervalo, os esforços para obtenção de maiores respondentes foram limitados pela pandemia do Covid-19, que mobilizou uma atenção maior para os cuidados com o novo cenário.

Inicialmente, a aplicação do questionário foi realizada junto aos órgãos de Controle Interno do Poder Executivo municipal. Junto ao Sistema de Controle Interno do Poder Legislativo municipal, foram obtidas respostas de 05 (cinco) câmaras municipais, o que sinaliza a potencial aplicação do referido questionário junto a esse Poder.



Foram realizados procedimentos prévios de análise da base de dados obtida. Algumas respostas foram redundantes como, por exemplo, municípios que responderam mais de uma vez ao questionário, situação em que foram consideradas as respostas mais recentes ou aquelas com maior quantidade de itens preenchidos. No tocante as questões abertas, foram detectados pequenos erros de digitação os quais foram ajustados sem comprometer a essência da resposta obtida.

Tais ajustes foram importantes para sanar as fragilidades da base dados e proceder com as análises, tendo por base uma visão geral dos respondentes e uma análise regional a partir das 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará, estabelecidas pela Lei Complementar nº 154, de 20 de outubro de 2015 (CEARÁ, 2015). Os dados foram analisados por meio de técnicas de estatística descritiva, sendo os resultados apresentados a partir de histogramas e gráficos de setores (circular).

É importante destacar que as respostas possuem um caráter de autoavaliação e, portanto, não houve o envio de qualquer evidência que comprovasse as informações repassadas com o preenchimento do formulário. Neste sentido, reforça-se o caráter exploratório da pesquisa que possibilita fornecer informações básicas para ações futuras da RECIGP.



3. Resultados

Os resultados revelam respostas obtidas junto a 136 órgãos do Poder Executivo municipal, representando 73,91% dos municípios cearenses. Neste contexto, as análises a seguir apresentadas recairão, exclusivamente, sobre os Sistemas de Controle Interno do Poderes Executivos municipais, tanto em nível estadual quanto regional, considerando os três aspectos a seguir:

- **estrutura e vinculação:** verificando a existência ou não de um órgão central de controle interno;
- **recursos humanos:** compreendendo a formação de uma carreira de controle interno e as ações de formação continuada dos servidores;
- **macrofunções de controle interno:** visualizando o escopo de atuação;

A análise regional levou em consideração as 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará, possibilitando uma melhor compreensão dos contextos locais a partir da segmentação dos dados.

3.1 Abordagem Estadual

3.1.1 Estrutura e Vinculação do Órgão Responsável pelo Sistema de Controle Interno

As questões sobre estrutura e vinculação são a essência do projeto estratégico denominado "Prospecção para criação e fortalecimento dos órgãos centrais de controle interno nos municípios" e permitiram conhecer a estrutura organizacional do Sistema de Controle Interno dos municípios e sua vinculação em relação ao governante.

A seguir, serão apresentados os resultados em números absolutos e percentuais com breves comentários.

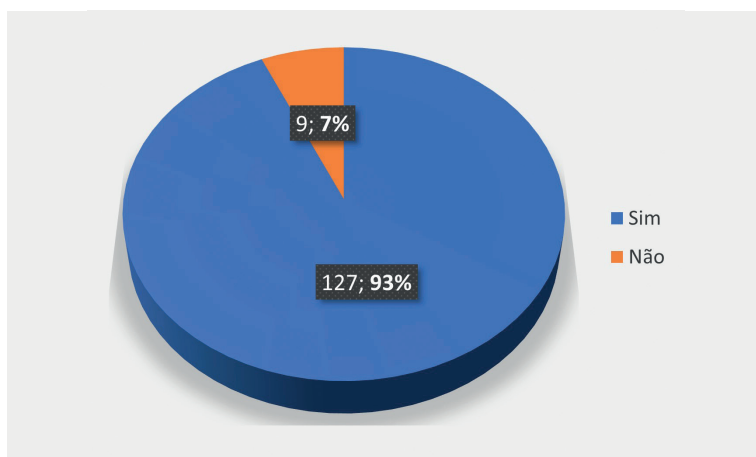


Existe Órgão de Controle Interno no Poder/ Órgão em que você atua?

Percebe-se um predomínio da existência de órgãos de controle interno no Poder Executivo municipal do estado do Ceará. A Figura 1 demonstra que 127 municípios cearenses possuem órgão central de controle interno, representando o percentual de 93%, enquanto, apenas, nove respondentes indicam a não existência do referido órgão.



Figura 1: Existência ou ausência de órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

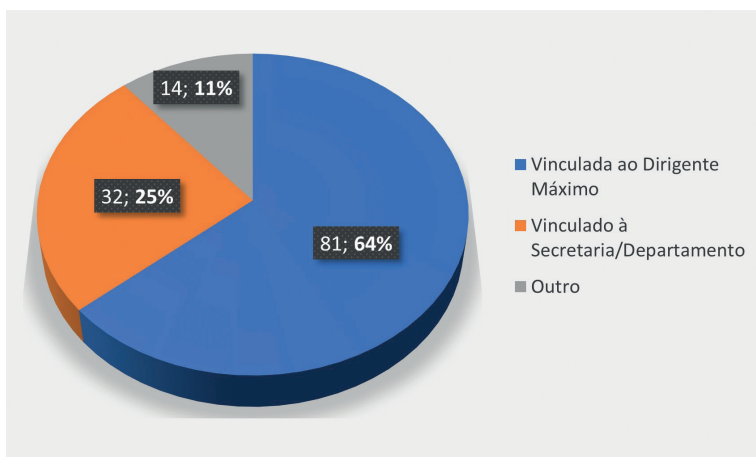
Após saber da existência ou não de órgão central, buscou-se informações sobre o seu posicionamento hierárquico na estrutura do município.

? Qual a posição hierárquica do Órgão de Controle Interno na estrutura organizacional do Poder?

No que tange à vinculação hierárquica, a Figura 2 demonstra que 81 municípios cearenses apresentam vinculação direta ao prefeito municipal, representando 64% dos municípios que dispõem de órgão central de controle interno no âmbito do Poder Executivo municipal.

Nesse universo, 25% dos órgãos de controle interno estão subordinados, institucionalmente, a secretarias ou departamentos, totalizando 32 municípios. E ainda, 14 municípios que responderam a opção da existência de outro tipo de vinculação, representando 11%.

Figura 2: Vinculação institucional do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.

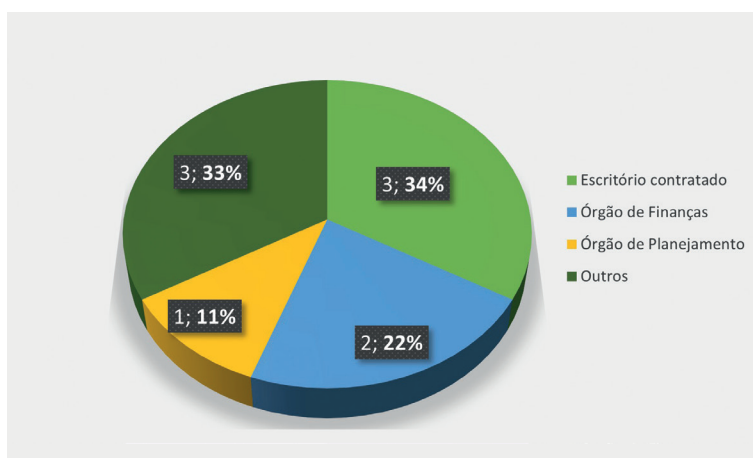


Fonte: Elaborado a partir dos dados.



Quanto aos 9 municípios que informaram não possuir órgão central de controle interno, os resultados revelam que tal atividade vem sendo realizada com a utilização de soluções que passam pela contratação de escritórios privados, pela forma tradicional de atuação nos órgãos fazendários (finanças), como também por órgãos de planejamento e outros, conforme apresentado na Figura 3. A opção *Outros* impossibilita uma análise mais aprofundada, na medida em que não houve uma especificação do tipo de órgão.

Figura 3: Vinculação institucional das atribuições de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

O referido resultado revela fragilidade, no que tange ao exercício das atividades de controle interno por escritório contratado, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreira específica.

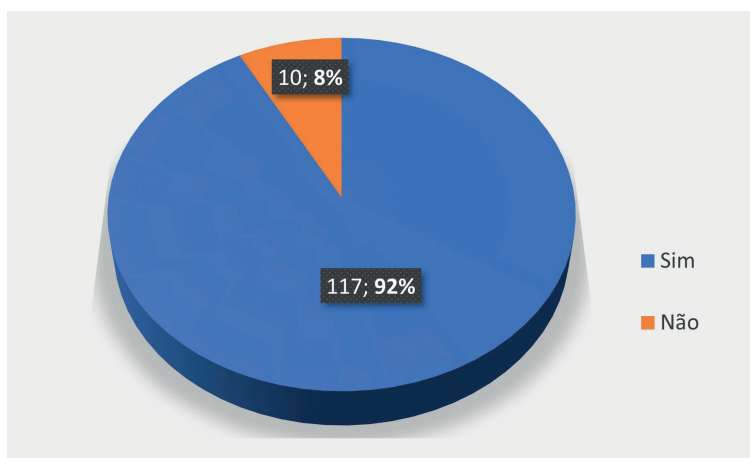
Em seguida, foram levantadas informações sobre a existência de leis, decretos, resoluções ou outros normativos que disciplinam o funcionamento, a estrutura e competência do órgão de controle interno.

Existem leis, decretos, resoluções ou outros normativos que disciplinam o funcionamento, a estrutura e competências do Órgão de Controle Interno?

Dos 127 municípios que possuem órgão central de controle interno, 117 afirmaram possuir normativos que regulamentam a estrutura e competências do órgão, representando 92% dos respondentes. Consequentemente, há dez municípios que responderam não possuir regulamentação específica do órgão de controle interno.



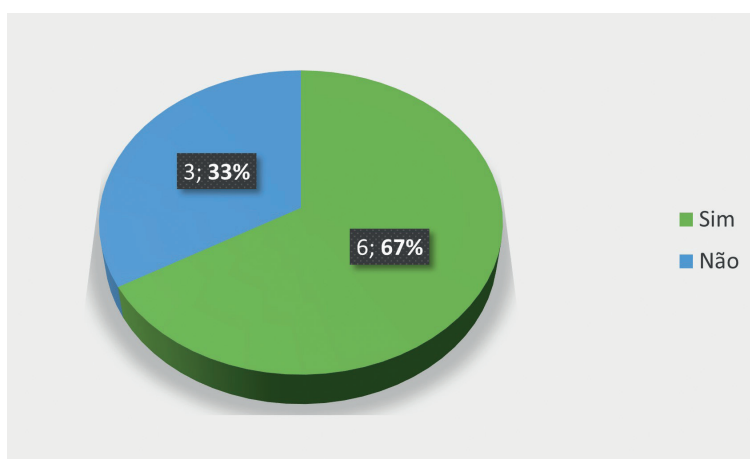
Figura 4: Existência de normativos sobre a estrutura e competências do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Os resultados apresentados a partir das Figuras 4 e 5 apontam uma relação direta no que tange à existência de órgão central de controle interno e à existência de normativos.

Figura 5: Existência de normativos sobre estrutura e competências do controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Dos 9 municípios que responderam não possuir órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal, 6 municípios informaram existir normativos sobre estrutura e competências do controle interno e 3 informaram não possuir normativo, conforme Figura 5.

Os dados apontam um agravante, na medida em que revelam realidades municipais onde inexiste o órgão e a correspondente normatização do exercício da atividade



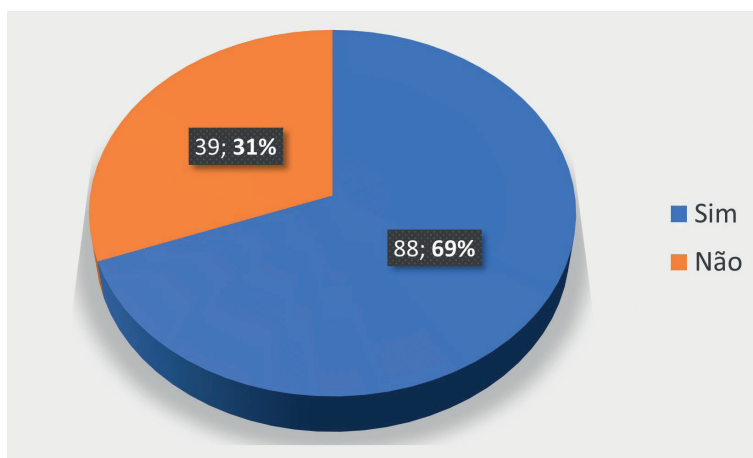
de controle interno, cabendo destacar o caso do exercício da atividade por escritório contratado.

Além de observar a existência dos normativos, buscaram-se informações sobre a adoção de instrumentos que traduzem a estratégia dos municípios que possuem órgão central de controle interno.

? O Órgão de Controle Interno possui Planejamento Estratégico?

Dos 127 municípios com órgão central de controle interno, 88 municípios afirmaram possuir Planejamento Estratégico, representando 69%. E 39 municípios responderam não possuir planejamento estratégico, conforme Figura 6.

Figura 6: Existência de planejamento estratégico do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Vale destacar que os 9 municípios que não responderam à questão acerca da existência de planejamento estratégico são os mesmos que responderam não dispor de órgão central de controle interno.

3.1.2 Recursos Humanos

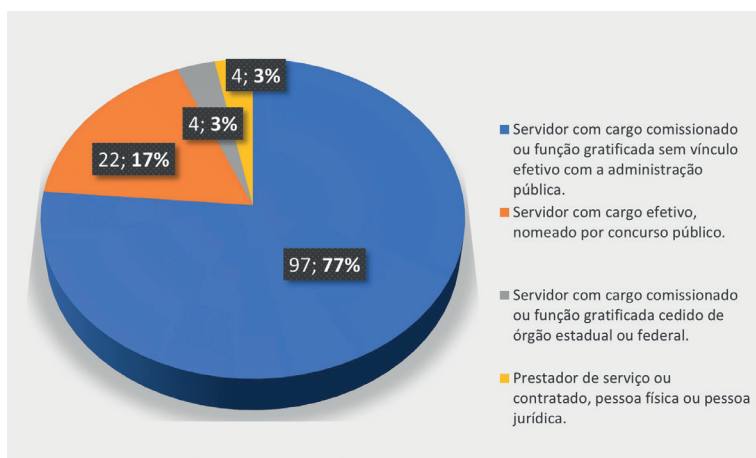
Nesta seção, procurou-se analisar diferentes enfoques dos servidores envolvidos nas atividades de controle interno dentro do contexto do Poder Executivo municipal.

Inicialmente, buscou-se saber a natureza do vínculo dos responsáveis pelo órgão de controle interno no Poder Executivo municipal com a seguinte questão:



Qual a natureza do vínculo do atual responsável pelo Órgão de Controle Interno?

Figura 7: Vinculação do responsável pelo órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Dos 127 municípios com órgão central de controle interno, 97 informaram que o servidor responsável pelo órgão é ocupante de cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração, representando 77% da amostra. E 26 municípios responderam que o responsável pelo órgão é servidor público, sendo 22 com cargo efetivo e quatro cedidos por outro ente público, representando 17% e 3%, respectivamente.

Chama a atenção a identificação de 4 municípios que, apesar de possuírem órgão central de controle interno, afirmaram que o responsável de referido órgão é prestador de serviços ou contratado.

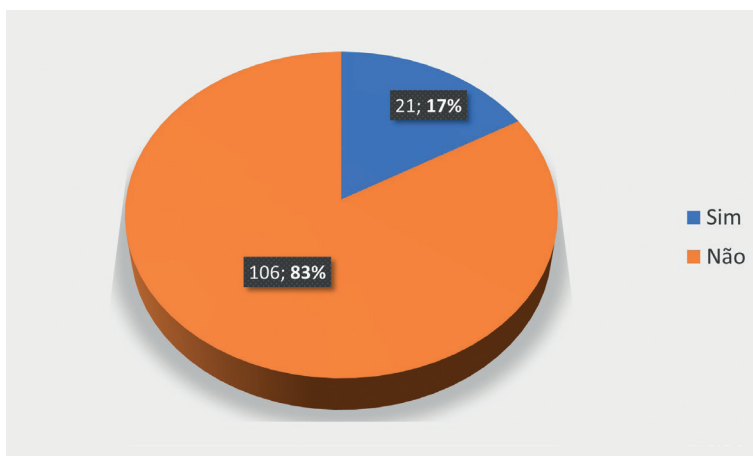


As atividades do Controle Interno são exercidas por servidores organizados em carreira ou cargo específico? (cargo efetivo de provimento por concurso público exclusivo para a área de controle interno)

A Figura 8 revela que dos 127 municípios com órgão de controle interno, apenas 21 afirmaram existir carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no Controle Interno do Poder Executivo municipal, representando 17%. E 106 municípios informaram não existir carreira ou cargo específico, representando 83% dos respondentes.



Figura 8: Exercício das atividades de controle interno por servidores, organizados em carreira ou cargo específico no órgão central de Controle Interno do Poder Executivo municipal.



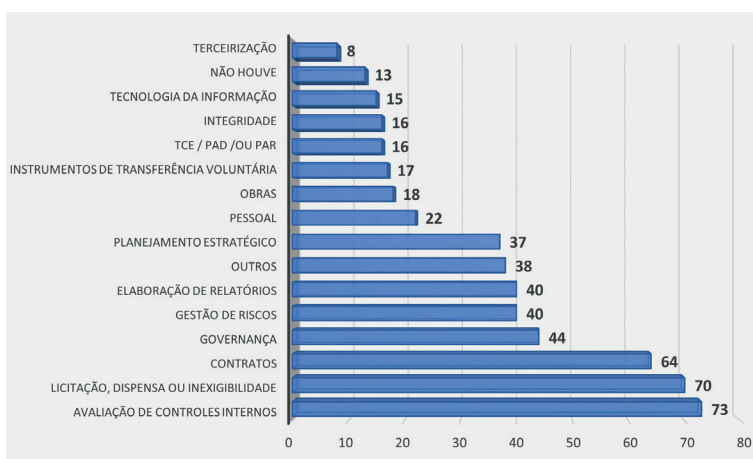
Fonte: Elaborado a partir dos dados.

A iniciativa de buscar informações sobre a realização de capacitações está vinculada ao objetivo estratégico de “Promover gestão do conhecimento em controle interno no estado do Ceará”, bem como fornecer subsídios para o projeto denominado “Implantação de programa de educação continuada em controle interno nas modalidades presencial e a distância”. As informações obtidas consideram elementos relacionados à realização de capacitações nos três últimos anos, possibilitando assinalar mais de uma opção como resposta.

Marque os temas das capacitações ofertadas, nos últimos três anos, aos servidores do Órgão de Controle Interno:

Assim, as questões abordaram as capacitações ofertadas aos servidores do controle interno nos últimos três anos, cujos resultados estão apresentados, na Figura 9, para os 127 municípios que possuem o órgão central de controle interno do Poder Executivo municipal.

Figura 9: Capacitações ofertadas nos últimos 3 anos aos servidores do órgão central de controle interno do Poder Executivo municipal.



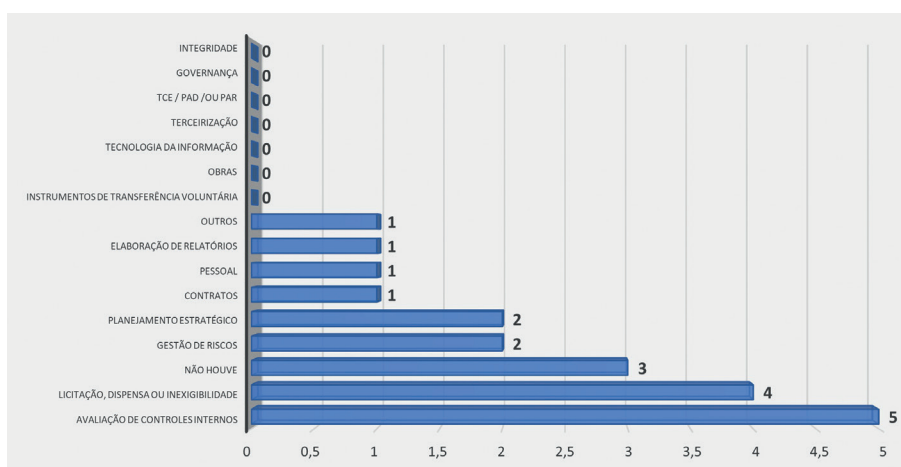
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



A maior parte dos treinamentos realizados foi nas temáticas de: Avaliação de controles internos (57%); Licitação, Dispensa ou Inexigibilidade (55%); e Contratos (50%). As temáticas com a menor oferta de capacitação foram: Integridade (12,59%) e Tomada de Contas Especial / Processos Administrativos Disciplinares / Processos Administrativos de Responsabilização (12,59%); Tecnologia da Informação (11,81%); Terceirização (6,29%).

Vale destacar que 13 municípios indicaram que não houve qualquer tipo de capacitação para os servidores que atuam no controle interno, nos últimos três anos, representando 10,2% dos municípios que possuem o órgão central de controle interno do Poder Executivo municipal.

Figura 10: Capacitações ofertadas, nos últimos três anos aos servidores que executam trabalhos, diretamente, relacionados ao controle interno, no Poder Executivo municipal que não possui órgão central de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

De forma comparativa, a Figura 10 apresenta a oferta de capacitação, nos últimos três anos, pelos 9 municípios que não possuem o órgão central de controle interno do Poder Executivo.

A predominância dos treinamentos realizados foi nas temáticas de: Avaliação de controles internos (56%); Licitação, Dispensa ou Inexigibilidade (44%); e Gestão de Riscos (22%) e Planejamento Estratégico (22%).

Dos 9 municípios, 3 informaram que nos últimos três anos não houve qualquer oferta de capacitação para os servidores do controle interno, representando 33%.

Além disso, em que pese a oferta de capacitação por alguns municípios, os dados revelam a ausência de treinamentos nas seguintes temáticas: Integridade, Governança, Tomada de Contas Especial / Processos Administrativos Disciplinares / Processos Administrativos de Responsabilização; Terceirização; Tecnologia da Informação; Obras; e Instrumentos de Transferência Voluntária.

Ao comparar os resultados das Figuras 9 e 10, verificou-se que as temáticas de "Avaliação de controles internos" e de "Licitação, Dispensa ou Inexigibilidade" foram as que obtiveram a maior quantidade de treinamentos, independentemente, da existência ou não de órgão central de controle interno.



3.1.3 Macrofunções de Controle Interno

A Constituição do Estado do Ceará ao inserir o Sistema de Controle Interno no capítulo da Administração Pública estabeleceu como seu escopo de atuação, no mínimo, as macrofunções de: Ouvidoria, Controladoria, Auditoria Governamental e Correição (CEARÁ, 2018b).

Para além das macrofunções constitucionais, os modelos e práticas de Controle Interno em âmbito internacional adotam funções relacionadas com a Ética, a Integridade e a Transparência da Gestão.

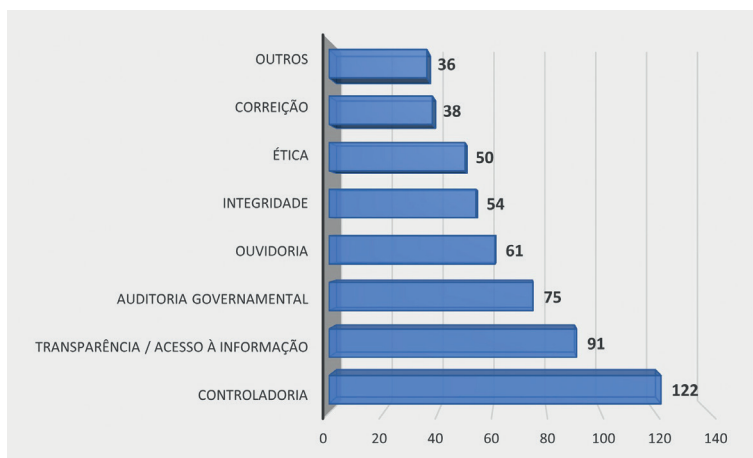
Nesse sentido, o presente diagnóstico buscou identificar quais as macrofunções exercidas no âmbito do Controle Interno municipal. Os respondentes poderiam assinalar mais de uma opção, cujos resultados estão apresentados na Figura 11.

Em quais macrofunções o Órgão de Controle Interno atua?

Dos 127 municípios que possuem órgão central de controle interno, 122 atuam na Macrofunção de Controladoria, representando 96%. Em segundo lugar, 91 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo a 71%.

As três macrofunções com menor número de respostas foram: Ética (50 respostas – 39%) e Correição (38 respostas – 30%), além de 36 municípios que não especificaram a macrofunção, ao assinalar a opção “Outros” (36 respostas – 28%).

Figura 11: As macrofunções do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

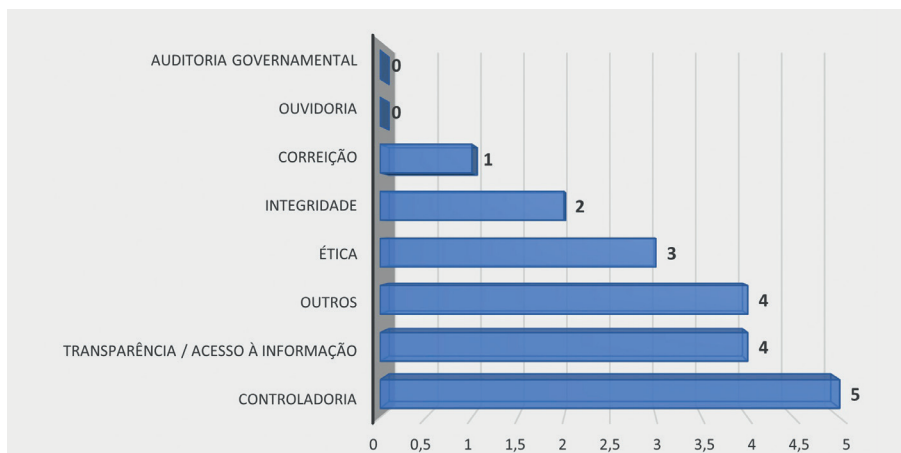
Os 9 municípios que não possuem órgão central de controle interno apresentaram respostas semelhantes quanto à atuação nas macrofunções com uma maior frequência observada em Controladoria (55%) e Transparência / Acesso à Informação (44%) e uma menor frequência nas macrofunções de Ética (33%), Integridade (22%) e Correição (11%), conforme Figura 12.

Chama a atenção a completa ausência de atuação dos municípios sem órgão de controle interno, nas macrofunções de auditoria governamental e ouvidoria. Nos



municípios que possuem órgão central de controle interno estas representam 59% e 48%, respectivamente.

Figura 12: As macrofunções nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.



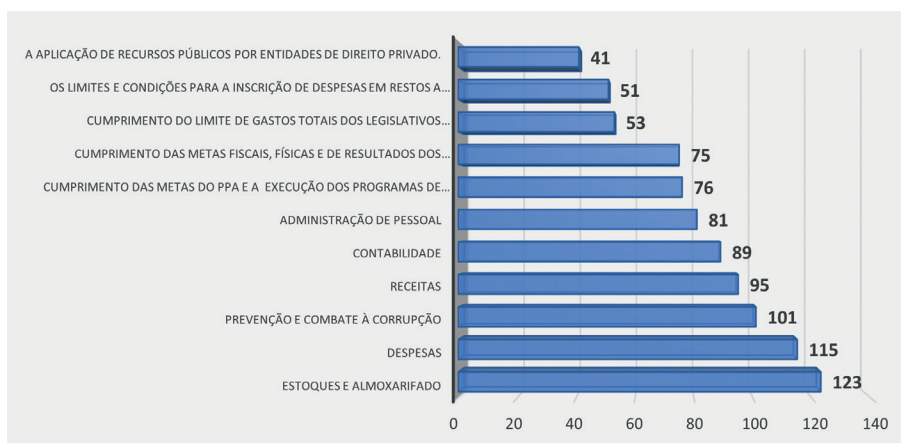
Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Em seguida, buscou-se um desdobramento das macrofunções, indicando atividades exercidas dentro do órgão central de controle interno dos municípios com a seguinte questão, que permitiu assinalar mais de uma opção:

Os trabalhos/atividades realizados pelo Órgão de Controle Interno alcançam quais áreas?

A questão abordou atividades realizadas pelo controle interno, cujos resultados estão apresentados na Figura 13 para os 127 municípios que possuem órgão central de controle interno do Poder Executivo municipal.

Figura 13: Área das atividades do órgão central de controle interno no Poder Executivo municipal.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



De acordo com a Figura 13, 97% dos municípios que possuem órgão central de controle interno atuam na área de Estoque e Almoxarifados e 91% no controle de Despesas, revelando uma forma de atuação tradicional e voltada para a abordagem de prestação de contas.

Cabe destacar que a atuação dos órgãos de controle interno está aquém do devido, nas áreas referentes ao: cumprimento das metas do PPA e execução dos programas de governo e dos orçamentos (60%); cumprimento das metas fiscais, físicas e de resultados dos programas de governo (59%); cumprimento do limite de gastos totais dos legislativos municipais, inclusive no que se refere ao atingimento de metas fiscais (42%), tendo em vista que são obrigações previstas na Constituição Federal e na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

Figura 14: Área das atividades de controle interno nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

De acordo com a Figura 14, 100% dos municípios que não possuem órgão central de controle interno atuam na área de Estoques e Almoxarifados e 78% no controle de Despesas, revelando semelhança na forma de atuação tradicional e voltada para a abordagem de prestação de contas, já verificada nos municípios que possuem órgão central de controle interno.

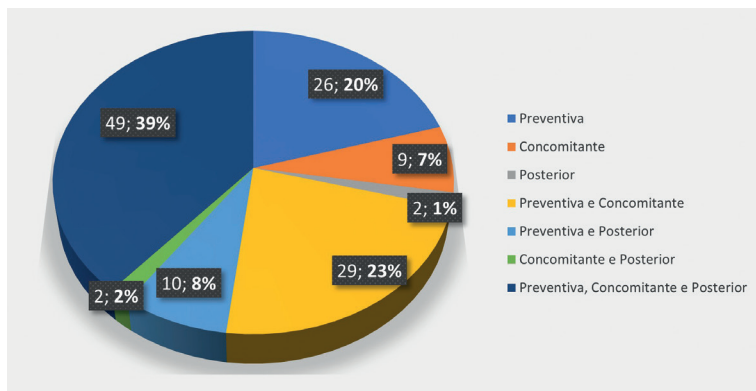
No que tange à atuação de natureza constitucional e legal prevista nas áreas: Cumprimento das Metas do PPA e Execução dos Programas de Governo e dos Orçamentos (44%); Cumprimento das Metas Fiscais, Físicas e de resultados dos Programas de Governo (33%); Cumprimento do Limite de Gastos Totais dos Legislativos Municipais, inclusive no que se refere ao atingimento de Metas Fiscais (11%), os resultados revelam uma fragilidade ainda maior, se comparada à realidade dos municípios com órgão de controle interno.



As ações de controle desenvolvidas são caracterizadas por quais formas de atuação?

A questão pretendeu verificar a forma de atuação do controle interno, considerando as abordagens: preventiva, concomitante e posterior. Os respondentes poderiam assinalar mais de um item, o que permitiu combinação para fins de análise cujos resultados estão apresentados na Figura 15.

Figura 15: Tipo de atuação das atividades de controle interno no órgão central do Poder Executivo municipal.

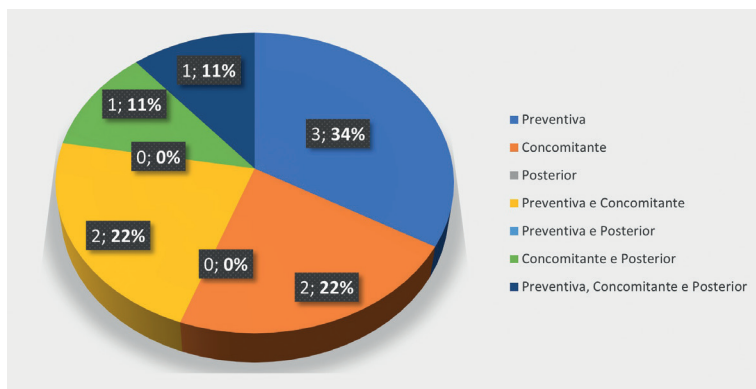


Fonte: Elaborado a partir dos dados.

A combinação de respostas com maior frequência indica que dos 127 municípios com órgão central de controle interno, 49 atuam nas três abordagens, representando 39% do total. A segunda maior frequência está na combinação das abordagens Preventiva e Concomitante com 29 municípios, representando 23% dos respondentes. A terceira opção ficou, exclusivamente, com a abordagem Preventiva, com 26 municípios, representando 20% do total.

Fica evidenciada a preponderância da atuação na abordagem preventiva do órgão de controle interno, na medida em que as respostas indicam que 114 órgãos adotam essa abordagem, representando 90%.

Figura 16: Tipo de atuação das atividades de Controle Interno nos poderes executivos municipais que não possuem órgão central de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



A Figura 16 apresenta os resultados relativos à forma de atuação dos municípios que não possuem órgão central de controle interno. A opção que obteve mais respostas foi a que se refere à atuação exclusivamente **Preventiva**, com 3 municípios, representando 34%. Na sequência, as opções que tiveram mais respostas foram a abordagem **Concomitante**, e as abordagens **Preventiva** e **Concomitante** conjuntas, com 2 municípios cada, representando 22%. Somente 1 município atua nas três formas de abordagens, representando 11%.

A seguir, os resultados da pesquisa serão apresentados de forma regionalizada, permitindo uma visão mais detalhada dos Sistemas de Controle Interno.

3.2 Abordagem Regional

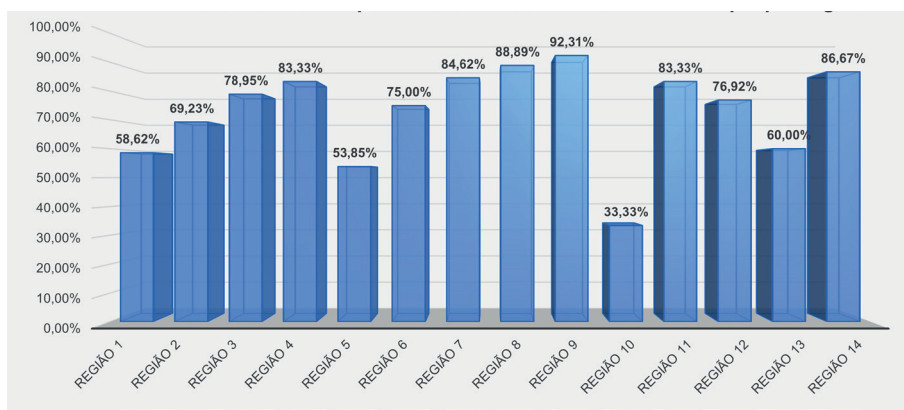
Nesta seção, os resultados da pesquisa estão segmentados, considerando as 14 regiões de planejamento do estado do Ceará, estabelecidas pela Lei Complementar nº 154, de 20 de outubro de 2015 (CEARÁ, 2015), a saber: 1) Cariri; 2) Centro-Sul; 3) Grande Fortaleza; 4) Litoral Leste; 5) Litoral Norte; 6) Litoral Oeste / Vale do Curu; 7) Maciço de Baturité; 8) Serra da Ibiapaba; 9) Sertão Central; 10) Sertão de Canindé; 11) Sertão de Sobral; 12) Sertão do Crateús; 13) Sertão dos Inhamuns; 14) Vale do Jaguaribe.

Os resultados serão apresentados e analisados considerando os mesmos aspectos da Abordagem Estadual, a seguir:

- **estrutura e vinculação:** existência do órgão de controle interno; posição hierárquica; planejamento estratégico;
- **recursos humanos:** vínculo do gestor do órgão; existência de carreira de controle interno; realização de capacitação nos últimos 3 anos; e
- **macrofunções de controle interno:** existência das macrofunções do controle interno.

De início, apresentaremos uma análise comparativa entre as 14 regiões considerando a representatividade de respondentes por região, conforme Figura 17.

Figura 17: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal por região.



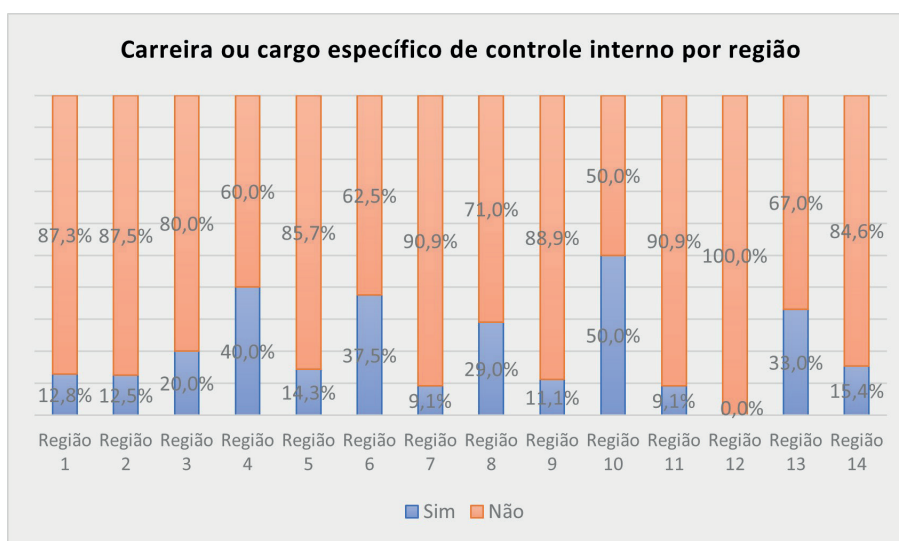
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



De acordo com a Figura 17, das 14 regiões, 13 registram mais de 50% de respondentes, chegando a obter o percentual de 92,31% de respondentes na região 9 (Sertão-Central).

A Figura 18 apresenta os percentuais de municípios, por região, que dispõem ou não de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno. Os dados revelam a predominância da inexistência de carreira ou cargo específicos para os servidores que exercem as atividades de controle interno, variando de 50% a 100% nas regiões 10 e 12, respectivamente.

Figura 18: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal, por região, de que as atividades de Controle Interno são exercidas, ou não por servidores organizados em carreira, ou cargo específico.

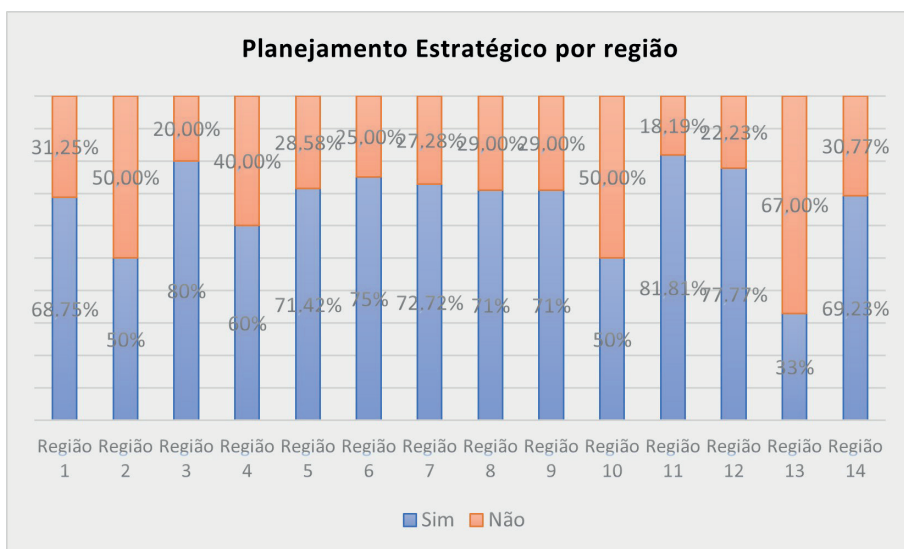


Fonte: Elaborado a partir dos dados.

A Figura 19 evidencia a comparação percentual de municípios por região que informaram possuir ou não instrumento de planejamento estratégico, demonstrando o predomínio de municípios que possuem instrumentos de planejamento estratégico, com destaque para as regiões 3 e 11 que apresentam percentual superior a 80%.



Figura 19: Percentual de respondentes do Poder Executivo municipal, por região, que possui instrumento de planejamento estratégico.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Os dados de cada uma das 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará serão apresentados de forma detalhada, por meio de figuras (mapas e gráficos) e quadros.

No que tange ao quesito relativo à existência ou não de órgão de controle interno os resultados serão apresentados por meio de Figuras que representam o mapa da região, considerando as seguintes legendas:

- **SIM**, indica que o município afirmou possuir unidade de controle interno;
- **NÃO**, indica que o município afirmou não possuir unidade de controle interno;
- **SEM RESPOSTA**, indica que não foi obtida a resposta do município durante o período de coleta de dados do presente diagnóstico.

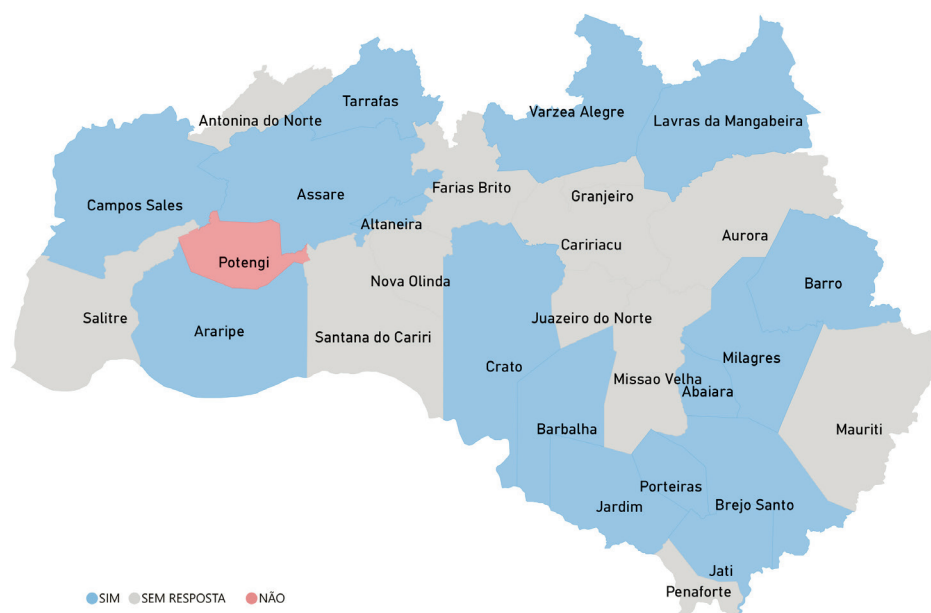
Os dados referentes aos demais aspectos alcançados pela pesquisa serão apresentados por meio de quadros e gráficos seguidos das respectivas legendas.



1 Cariri

A região do Cariri é composta por 29 municípios. Foram obtidas respostas de 17 municípios, representando 58,62% da região, conforme Figura 20.

Figura 20: Mapa da região 1 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 20 demonstra que 16 respondentes possuem órgão de controle interno e 01 município não possui. Neste caso, ao se questionar sobre o local onde são exercidas as atividades de controle, o respondente assinalou a opção "Outros" como resposta. Desse modo, foi atribuído um asterisco nas informações dos Quadros dada a impossibilidade de uma melhor compreensão do órgão responsável pelo controle interno no município.

Conforme o Quadro 1, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 11 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 68,75%. Adicionalmente, 3 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e mais 2 municípios responderam a existência de outro tipo de vinculação, representando 18,75% e 12,5%, respectivamente.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 11 municípios, representando 68,75%.



Quadro 1: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 1.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Abaíara	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Altaneira	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Araripe	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Assaré	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Barbalha	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Barro	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Brejo Santo	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Campo Sales	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Crato	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Jardim	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Jati	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Lavras da Mangabeira	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Milagres	Sim	Outro	Sim
Porteiras	Sim	Outro	Sim
Potengi*	Não	-	-
Tarrafas	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Várzea Alegre	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não

* Outros.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 2 apresenta um detalhamento das informações dos municípios do Cariri nos aspectos relacionados aos recursos humanos. Em 13 municípios, correspondendo a 81,25%, a posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública. Adicionalmente, 2 municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 12,5%. 1 município assinalou que o responsável é um prestador de serviços ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica, revelando fragilidade, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreiras específicas.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 2 municípios afirmaram possuir carreira específica, representando 12,5%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 87,5% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em 11 municípios respondentes da região, representando 68,75%. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Avaliação de Controles Internos", conforme assinalado cada um por 7 municípios da região. Enquanto 5 municípios não realizaram capacitações no período, representando 31,25%.

**Quadro 2:** Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 1.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Abaíara	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Altaneira	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Araripe	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Assaré	Prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica.	Não	Sim
Barbalha	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Barro	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Brejo Santo	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Campo Sales	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Não
Crato	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Jardim	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Jati	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Lavras da Mangabeira	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Milagres	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Porteiras	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Potengi*	-	-	-
Tarrafas	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Várzea Alegre	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim

* Outros.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



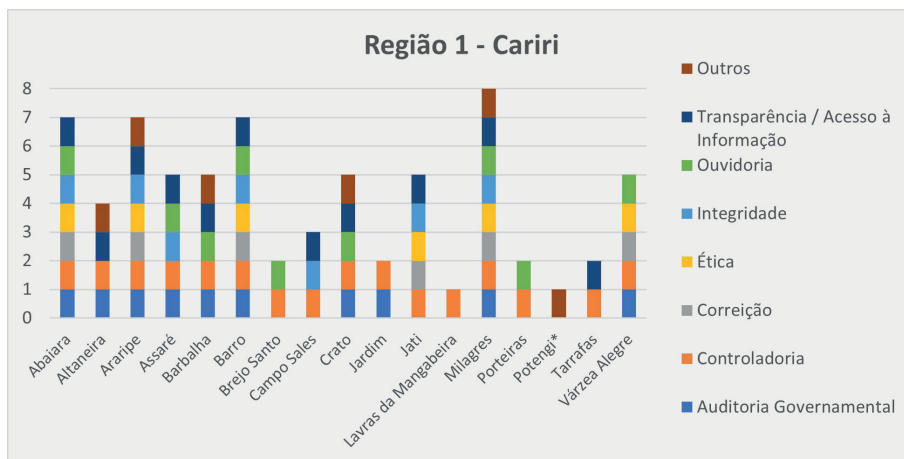
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 21 apresenta o detalhamento da atuação por macrofunções de controle interno, em cada um dos municípios da região do Cariri.

Há atuação na macrofunção de Controladoria, em todos os municípios que possuem órgão de controle interno. Em segundo lugar, 11 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 68,75%. Destaca-se um município que apontou a atuação nas sete macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

As macrofunções de Correição e Ética, além da opção "Outros" foram assinaladas por 6 municípios.

Figura 21: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 1.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



2 Centro-Sul

A região do Centro-Sul é composta por 13 municípios. Foram obtidas respostas de 9 municípios, representando 69,23% da região, conforme Figura 22.

Figura 22: Mapa da região 2 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 22 demonstra que 8 respondentes possuem órgão de controle interno e 1 município não possui, sendo informado que a atividade é exercida dentro do órgão de finanças.

Conforme o Quadro 3, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 5 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 62,5%. Adicionalmente, 1 município afirma ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e mais 2 municípios responderam a existência de outro tipo de vinculação, representando 12,5% e 25%, respectivamente.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 4 municípios, representando 50%.



Quadro 3: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 2.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Acopiara*	Não	-	-
Baixio	Sim	Outro	Sim
Cedro	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Icó	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Iguatu	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Ipaumirim	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Orós	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Quixelô	Sim	Outro	Não
Umari	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não

* Órgão de Finanças.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 4 apresenta um detalhamento de informações dos municípios do Centro-Sul nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor, com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 4 municípios, representando 50%. Adicionalmente, 4 municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 50%.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 1 município afirma possuir carreira para os servidores, representando 12,5%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, o que representa 87,5% dos municípios da região.

Nos últimos três anos, foram realizadas capacitações em controle interno em 4 municípios respondentes da região, representando 50%, e consequentemente, a outra metade não realizou capacitações. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Planejamento Estratégico" e "Gestão de Riscos".

**Quadro 4:** Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 2.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Acopiara*	Não	-	-
Baixio	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Sim	Sim
Cedro	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Icó	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Iguatu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Ipaumirim	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Orós	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Quixelô	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Umari	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Não

* Órgão de Finanças.

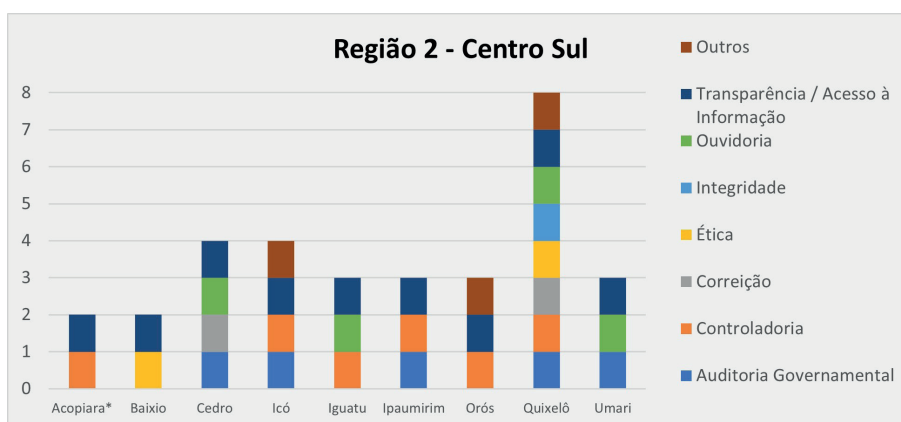
Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Macrofunções de Controle Interno

A Figura 23 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região Centro-Sul.

Há atuação na macrofunção de Transparência / Acesso à informação em todos os municípios. Em segundo lugar, 6 respondentes indicaram atuar na macrofunção Controladoria, correspondendo a 66,67%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, as macrofunções de Correição e Ética foram assinaladas por 2 municípios, indicando 22,22% em cada. A macrofunção de Integridade foi apontada por apenas 1 município da região.

Figura 23: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 2.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



3 Grande Fortaleza

A região da Grande Fortaleza é composta por 19 municípios, incluindo a capital do Estado. Foram obtidas respostas de 15 municípios, representando 78,95% da região, conforme Figura 24.

Figura 24: Mapa da região 3 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 24 demonstra que todos os respondentes possuem órgão de controle interno. Informações complementares sobre a estrutura estão detalhadas no Quadro 5.

No que tange à vinculação hierárquica, 12 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 80%. Adicionalmente, um município afirma ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento, representando 7%. E ainda, dois municípios responderam a existência de outro tipo de vinculação, representando 13%.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 12 municípios, representando 80%. É a região com maior predominância de órgãos de controle interno com planejamento estratégico, reforçando o ambiente favorável à boa governança.

**Quadro 5:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 3.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Aquiraz	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Cascavel	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Caucaia	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Fortaleza	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Guaiúba	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Horizonte	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Itaitinga	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Maracanaú	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Pacatuba	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Paracuru	Sim	Outro	Sim
Paraipaba	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Pindoretama	Sim	Outro	Sim
São Gonçalo do Amarante	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
São Luís do Curu	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Trairi	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 6 apresenta um detalhamento de informações dos municípios da Grande Fortaleza nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 14 municípios, representando 93%. Adicionalmente, 1 município indicou que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 7%.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 3 municípios afirmaram possuir carreira para os servidores, representando 20%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 80% dos municípios da região.

No que tange à capacitação de recursos humanos, os resultados revelam que nos últimos 3 anos foram realizadas capacitações em 14 municípios, representando 93%. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Contratos", conforme assinalado por 12 e 11 municípios da região, respectivamente. Os resultados apontaram ainda 1 município que não realizou qualquer tipo de treinamento para seus servidores do controle interno ao longo de um triênio.



Quadro 6: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 3.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Aquiraz	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Cascavel	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Não
Caucaia	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Fortaleza	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Guaiúba	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Horizonte	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Itaitinga	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Maracanaú	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Pacatuba	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Paracuru	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Paraipaba	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Pindoretama	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
São Gonçalo do Amarante	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
São Luís do Curu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Trairi	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



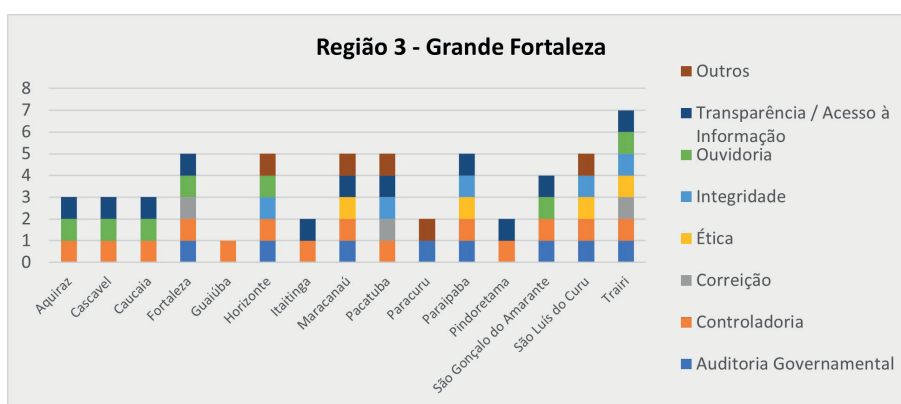
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 25 apresenta os resultados referentes à atuação dos órgãos de controle interno considerando as macrofunções previstas na Constituição Estadual e as boas práticas de controle interno em cada um dos municípios da região da Grande Fortaleza.

A atuação na macrofunção de Controladoria está presente em 14 municípios, representando 93%. Em segundo lugar, 11 municípios indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo a 73%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário.

Com relação às menores atuações, a macrofunção de Ética foi assinalada por 4 municípios e a macrofunção de Correição por apenas 3 municípios, indicando 26% e 20%, respectivamente. Ressalta-se que um município indicou atuar apenas na macrofunção de Controladoria, enquanto outro município assinalou apenas duas formas de atuação: Auditoria Governamental e Outros.

Figura 25: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 3.



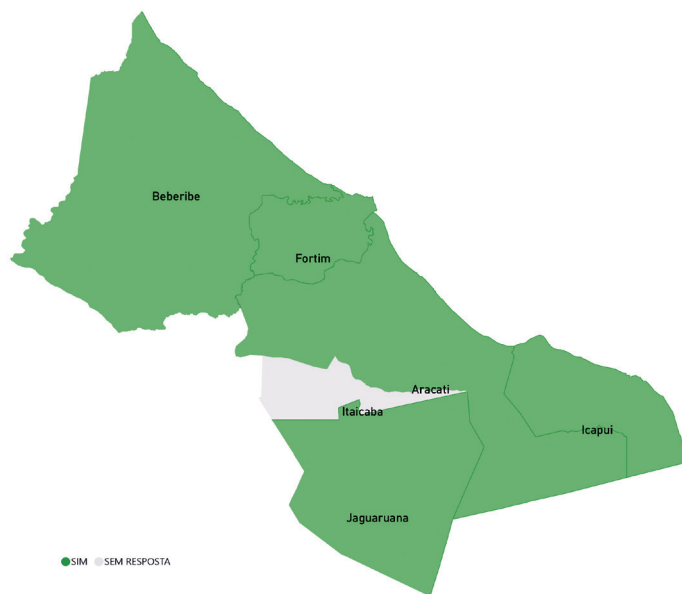
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



4 Litoral Leste

A região do Litoral Leste é composta por 6 municípios. Foram obtidas respostas de 5 municípios, representando 83,33% da região, conforme Figura 26.

Figura 26: Mapa da região 4 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 21 demonstra que 100% dos respondentes possuem órgão de controle interno.

Conforme o Quadro 7, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 3 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 60%. Adicionalmente, 2 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento, representando 40%. Os mesmos percentuais e quantidades foram observados sobre a existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno, tendo 3 municípios informando que possuem e 2 que não possuem planejamento estratégico.

Destaca-se 2 municípios que atendem positivamente para a existência do órgão de controle interno e o planejamento estratégico, bem como com a vinculação hierárquica com o Dirigente Máximo, representando 33,33%.

**Quadro 7:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 4.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Aracati	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Beberibe	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Fortim	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Icapuí	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Jaguaruana	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 8 apresenta um detalhamento de informações dos municípios do Litoral Leste nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública em todos os municípios que possui órgão de controle interno.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 2 municípios afirmaram possuir carreira, representando 40%. Portanto, a maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 60% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios respondentes da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de “Contratos” e “Avaliação de Controles Internos”.

Quadro 8: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 4.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Aracati	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Beberibe	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Fortim	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Icapuí	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Jaguaruana	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



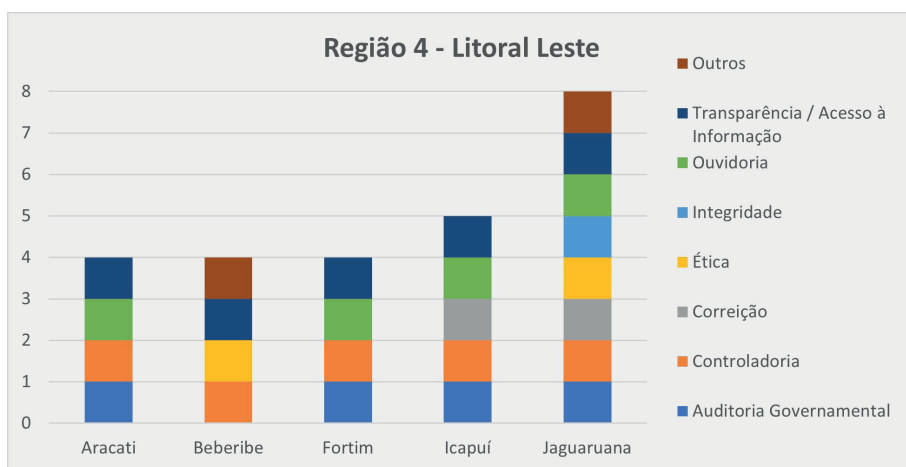
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 27 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Litoral Leste.

Há atuação na macrofunção de Controladoria e de Transparência / Acesso à Informação em todos os municípios. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

A macrofunção Integridade foi a apontada com menor frequência, presente em apenas 1 município da região.

Figura 27: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 4.



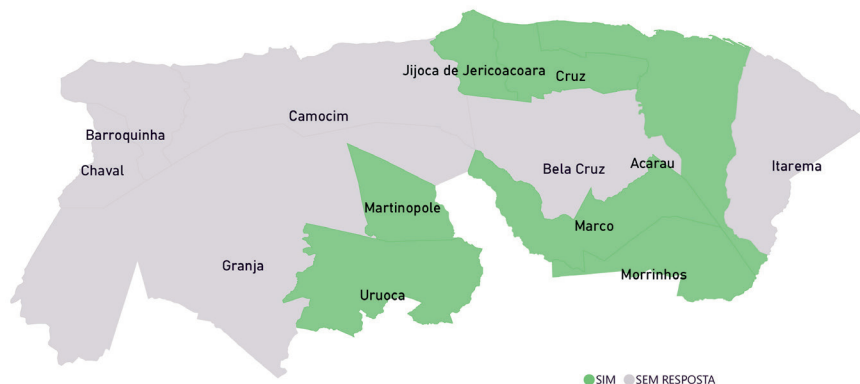
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



5 Litoral Norte

A região do Litoral Norte é composta por 13 municípios. Foram obtidas respostas de 7 municípios, representando 53,84% da região, conforme Figura 28.

Figura 28: Mapa da região 5 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 28 demonstra que 100% dos respondentes possuem órgão de controle interno.

Conforme o Quadro 9, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 5 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 71,42%. Adicionalmente, 1 município afirma ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e 1 município respondeu a existência de outro tipo de vinculação, representando 14,28% para ambos.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 5 municípios, representando 71,42%.

Quadro 9: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 5.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Acaraú	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Cruz	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Jijoca de Jericoacoara	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Marco	Sim	Outro	Sim
Martinópolis	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Morrinhos	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Uruoca	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



Recursos Humanos

O Quadro 10 apresenta um detalhamento de informações dos municípios do Litoral Norte nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública em todos os municípios que possuem órgão de controle interno.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 1 município afirmou possuir carreira para os servidores, representando 14,28%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 85,72% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios respondentes da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Contratos".

Quadro 10: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 5.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Acarauá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Cruz	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Jijoca de Jericoacoara	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Marco	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Martinópolis	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Morrinhos	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Uruoca	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



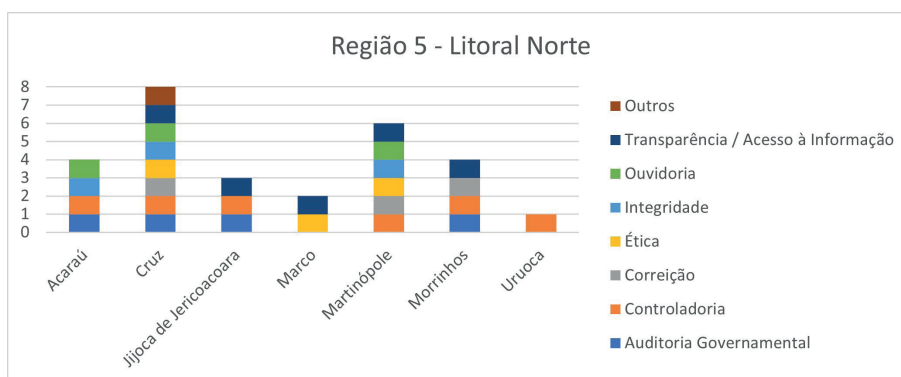
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 29 apresenta a atuação segundo as macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Litoral Norte.

Há atuação na macrofunção de Controladoria em 6 municípios, representando 85,71%. Em segundo lugar, 5 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo a 71,42%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, as macrofunções de Correição, Ética, Integridade e Ouvidoria foram assinaladas por apenas 3 municípios.

Figura 29: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 5.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



6 Litoral Oeste/Vale do Curu

A região do Litoral Oeste / Vale do Curu é composta por 12 municípios. Foram obtidas respostas de 9 municípios, representando 75% da região 6 conforme Figura 30.

Figura 30: Mapa da região 6 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura

A Figura 30 demonstra que 8 respondentes possuem órgão de controle interno e 1 município não possui. Neste caso, ao se questionar sobre o local onde são exercidas as atividades de controle, o respondente assinalou a opção "Outros" como resposta. Deste modo, foi atribuído um asterisco nas informações dos Quadros, dada a impossibilidade de uma melhor compreensão do responsável pelo controle interno no município.

Conforme o Quadro 11, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 5 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 62,5%. Adicionalmente, 2 municípios afirmam ter o órgão vinculado a Secretaria ou Departamento e 1 município respondeu a existência de outro tipo de vinculação, representando 25% e 12,5%, respectivamente.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 6 municípios, representando 75%.

**Quadro 11:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 6.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Amontada	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Apuiarés	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Irauçuba	Sim	Outro	Sim
Itapipoca	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Miraima	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Pentecoste*	Não	-	-
Tururu	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Umirim	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Uruburetama	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

* Outros

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 12 apresenta um detalhamento de informações dos municípios do Vale do Curu nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública em todos os municípios que possuem órgão de controle interno.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 3 municípios afirmaram possuir carreira para os servidores, representando 37,5%. Portanto, a maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 62,5% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios respondentes da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Avaliação de Controles Internos".

Quadro 12: Detalhamento da recursos humanos dos municípios da região 6.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Amontada	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Apuiarés	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Irauçuba	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim



Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Itapipoca	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Miraíma	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Pentecoste*	-	-	-
Tururu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Umirim	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Uruburetama	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim

* Outros

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

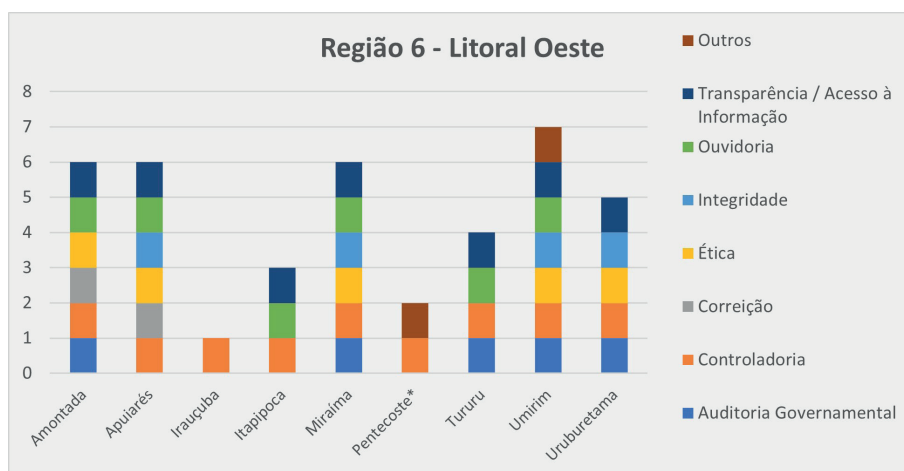
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 31 apresenta a atuação segundo as macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Litoral Oeste.

Há atuação na macrofunção de Controladoria em todos os municípios. Em segundo lugar, 7 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo a 77,78%. Destaca-se um município que apontou a atuação em 7 macrofunções disponíveis no questionário, com exceção da macrofunção de Correição.

Com relação às menores atuações, a macrofunção de Correição foi assinalada por 1 município.

Figura 31: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 6.



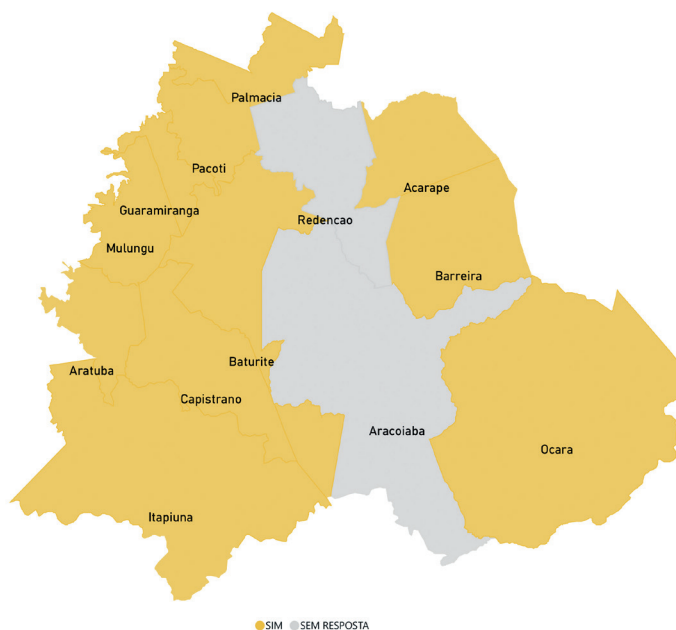
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



7 Maciço de Baturité

A região do Maciço de Baturité é composta por 13 municípios. Foram obtidas respostas de 11 municípios, representando 84,61% da região, conforme Figura 32.

Figura 32: Mapa da região 7 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 32 demonstra que todos os respondentes possuem órgão de controle interno.

Conforme o Quadro 13, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 7 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 63,63%. Adicionalmente, 4 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento, representando 36,36%.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 8 municípios, representando 72,72%.



Quadro 13: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 7.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Acarape	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Aratuba	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Barreira	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Baturité	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Capistrano	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Guaramiranga	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Itapiuna	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Mulungu	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Ocara	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Pacoti	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Palmácia	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 14 apresenta o detalhamento de informações dos municípios do Maciço de Baturité nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 7 municípios, representando 63,63%. Adicionalmente, 2 municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 18,18%. 1 município indicou que o cargo é ocupado por servidor com cargo comissionado ou função gratificada cedido de órgão estadual ou federal, representando 9,09%. Por fim, 1 município assinalou que o responsável é um prestador de serviços ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica, revelando fragilidade, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreiras específicas.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 1 município afirmou possuir carreira para os servidores, representando 9,09%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, o que representa 90,91% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em dez municípios respondentes da região, representando 90,91%. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Avaliação de Controles Internos".

**Quadro 14:** Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 7.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Acarape	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Aratuba	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Não
Barreira	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Baturité	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Capistrano	Prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica.	Não	Sim
Guaramiranga	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Itapiuna	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Mulungu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada cedido de órgão estadual ou federal.	Não	Sim
Ocara	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Pacoti	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Palmácia	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

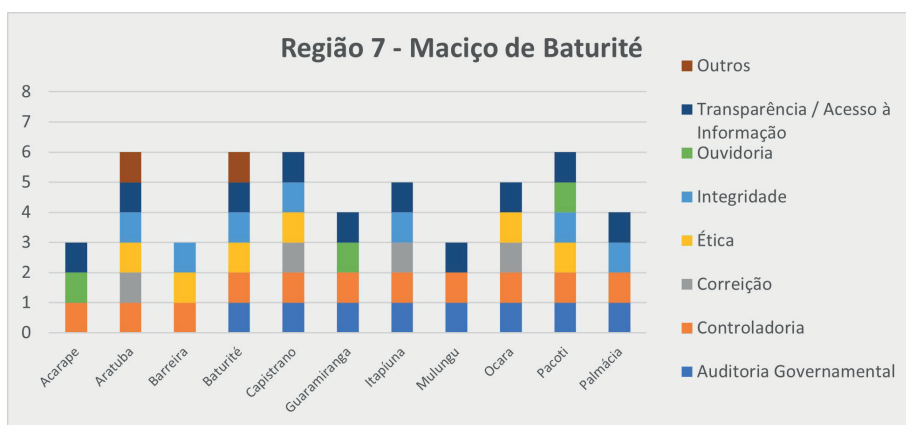
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 33 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Maciço de Baturité.

A atuação na macrofunção de Controladoria foi a mais observada em todos os municípios da região. Em segundo lugar, 10 respondentes indicaram atuar na macrofunção de Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 90,9%. Destacam-se dois municípios que apontaram a atuação em no máximo 5 macrofunções disponíveis no questionário, com exceção da opção "Outros".



Figura 33: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 7.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

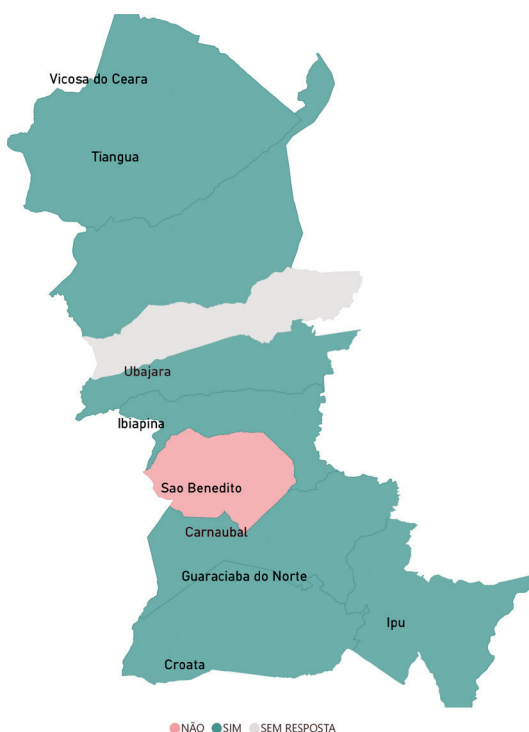
As macrofunções de Correição e Ouvidoria foram as apontadas com menor frequência.



8 Serra da Ibiapaba

A região da Serra da Ibiapaba é composta por 9 municípios. Foram obtidas respostas de 8 municípios, representando 88,89% da região, conforme Figura 34.

Figura 34: Mapa da região 8 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 34 demonstra que 7 respondentes possuem órgão de controle interno e 1 município não possui, sendo as atividades de controle interno exercidas por um escritório contratado, revelando fragilidade, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreiras específicas.

Conforme o Quadro 15, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 5 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 71%. Adicionalmente, 1 município afirma ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e 1 município respondeu a existência de outro tipo de vinculação, representando 14,28% para ambos.



A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 5 municípios, representando 71%.

Quadro 15: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 8.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Carnaubal*	Não	-	-
Croatá	Sim	Vinculado à Secretaria/ Departamento de	Sim
Guaraciaba do Norte	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Ibiapina	Sim	Outro	Não
Ipu	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
São Benedito	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Tianguá	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Viçosa	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

* Escritório Contratado.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 16 apresenta um detalhamento de informações dos municípios da Serra da Ibiapaba nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública em todos os municípios que possuem órgão de controle interno.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 2 municípios afirmaram possuir carreira para os servidores, representando 29%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 71% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios respondentes da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Avaliação de Controles Internos" e "Licitação, dispensa ou inexigibilidade".

**Quadro 16:** Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 8.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Carnaubal*	Não	-	Sim
Croatá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Guaraciaba do Norte	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Ibiapina	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Ipu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
São Benedito	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Tianguá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Viçosa	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

* Escritório Contratado.

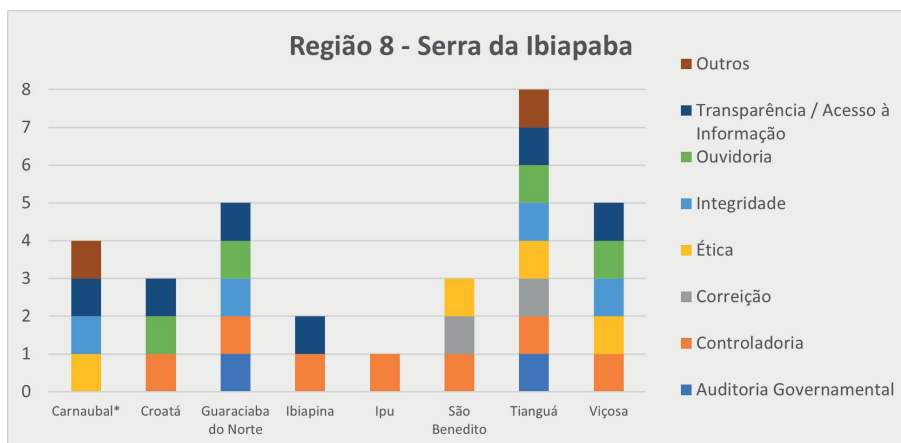
Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Macrofunções de Controle Interno

A Figura 35 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região da Serra da Ibiapaba.

Há atuação na macrofunção Controladoria em 7 municípios, representando 87%. Em segundo lugar, 6 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 75%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, estão as macrofunções de Auditoria Governamental e Correição.

Figura 35: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 8.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.



9 Sertão Central

A região do Sertão Central é composta por 13 municípios. Foram obtidas respostas de 12 municípios, representando 92,30% da região, conforme Figura 36.

Figura 36: Mapa da região 9 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 36 demonstra que 10 respondentes representando 83%, possuem órgão de controle interno e 2 municípios não possuem. Nestes casos, ao se questionar sobre o local onde são exercidas as atividades de controle, um respondente assinou a opção “Órgão de Planejamento”, enquanto o segundo respondente assinalou “Outros” como resposta. Deste modo, foi atribuído um asterisco nas informações dos Quadros para diferenciar os respondentes.

Conforme o Quadro 17, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 6 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 60%. Adicionalmente, 3 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e 1 município respondeu a existência de outro tipo de vinculação, representando 30% e 10%, respectivamente.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 5 municípios, representando 50%.

**Quadro 17:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 9.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Banabuiú*	Não	-	-
Choró	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Deputado Irapuan Pinheiro	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Ibaretama	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Ibicuitinga	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Milhã	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Mombaça**	Não	-	-
Piquet Carneiro	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Quixadá	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Quixeramobim	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Senador Pompeu	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Solonópole	Sim	Outro	Sim

* Órgão de Planejamento.

** Outros.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 18 apresenta o detalhamento de informações dos municípios do Sertão Central nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 8 municípios, representando 80%. Adicionalmente, dois municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 20%.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 1 município afirmou possuir carreira para os servidores, representando 10%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 90% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios com órgãos de controle interno da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Avaliação de Controles Internos".



Quadro 18: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 9.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Banabuiú*	-	-	Não
Choró	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Deputado Irapuan Pinheiro	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Sim	Sim
Ibaretama	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Ibicuitinga	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Milhã	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Mombaça**	-	-	Não
Piquet Carneiro	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Quixadá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Quixeramobim	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Senador Pompeu	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Solonópole	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

* Órgão de Planejamento.

** Outros.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Macrofunções de Controle Interno

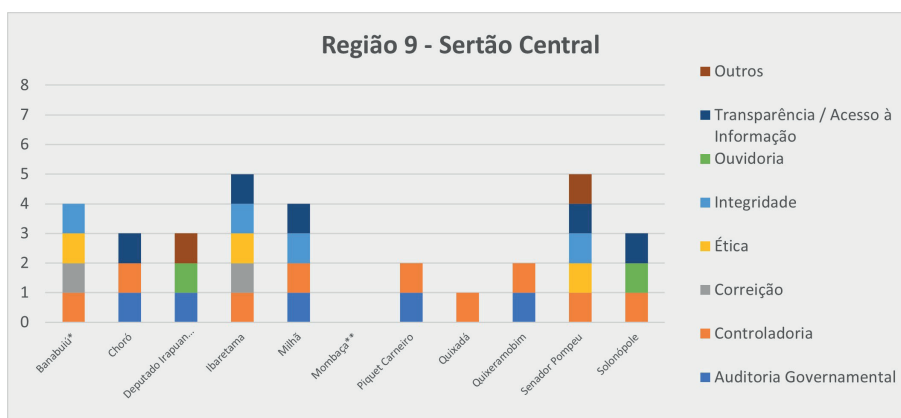
A Figura 37 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Sertão Central.

A macrofunção Controladoria foi a mais observada nos municípios da região, com 10 municípios, correspondendo 83,33%. Em segundo lugar, 6 respondentes indicaram atuar na macrofunção de Auditoria Governamental, correspondendo 50%. Destacam-se 2 municípios que apontaram a atuação em, no máximo, 5 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, as macrofunções de Correição e Ouvidoria foram assinaladas por 2 municípios, indicando 16,67% em ambos.



Figura 37: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 9.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



10 Sertão do Canindé

A região do Sertão do Canindé é composta por 6 municípios. Foram obtidas respostas de 2 municípios, representando 33,33% da região 10 conforme Figura 38.

Figura 38: Mapa da região 10 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 38 demonstra que os 2 municípios respondentes possuem órgão de controle interno. Informações complementares sobre a estrutura estão detalhadas no Quadro 19.

No que tange à vinculação hierárquica, os 2 municípios encontram-se com o órgão de controle interno vinculado ao prefeito.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno ficou dividida igualmente, com 1 município tendo e outro não possuindo planejamento estratégico.

**Quadro 19:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 10.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Boa Viagem	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Madalena	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 20 apresenta o detalhamento de informações dos municípios da região do Sertão do Canindé nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é também dividida, com 1 município apontando que é exercida por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público e outro município indicando a ocupação do cargo por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, a divisão permanece a mesma, com uma resposta afirmativa e outra negativa.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno nos dois municípios respondentes da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Avaliação de Controles Internos".

Quadro 20: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 10.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Boa Viagem	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Sim	Sim
Madalena	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

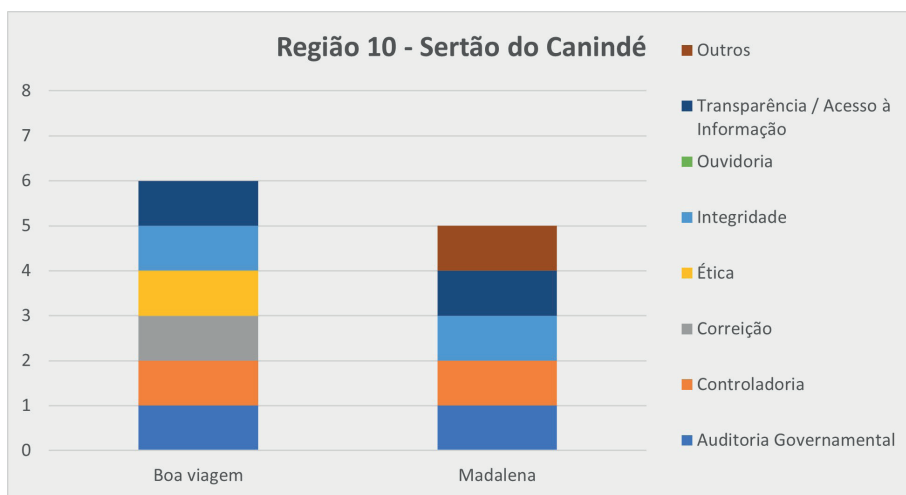


Macrofunções de Controle Interno

A Figura 39 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em nos dois municípios respondentes da região do Sertão de Canindé.

Há atuação na macrofunções de Auditoria Governamental, Controladoria, Ética e Transparência / Acesso à Informação em todos os municípios. Por outro lado, a macrofunção de Ouvidoria não foi assinalada pelos municípios da região. Destaca-se um município que apontou a atuação nas 6 macrofunções disponíveis no questionário.

Figura 39: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 10.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



11 Sertão de Sobral

A região do Sertão de Sobral é composta por 18 municípios. Foram obtidas respostas de 15 municípios, representando 83,33% da região conforme Figura 40.

Figura 40: Mapa da região 11 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 40 demonstra que 13 respondentes possuem órgão de controle interno e 2 municípios não possuem. Nestes casos, ao se questionar sobre o local onde são exercidas as atividades de controle, um respondente assinalou a opção "Órgão de Planejamento", enquanto o segundo respondente assinalou "Escritório Contratado" como resposta. Deste modo, foi atribuído um asterisco nas informações dos Quadros para diferenciar os respondentes.

Conforme o Quadro 21, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 7 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 53,84%. Adicionalmente, 5 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e mais 1 município respondeu a existência de outro tipo de vinculação, representando 38,46% e 7,7% respectivamente.



A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 9 municípios, representando 69,23%.

Quadro 21: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 11.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Alcântaras	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Cariré	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Coreaú	Sim	Outro	Sim
Forquilhas	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Groaíras	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Massapê	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Meruoca*	Não	-	-
Moraújo	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Pacujá	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Pires Ferreira	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Reriutaba	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Santana do Acaraú**	Não	-	-
Senador Sá	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Sobral	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Sim
Varjota	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

* Órgão de Planejamento.

** Escritório Contratado.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 22 apresenta o detalhamento de informações dos municípios do Sertão de Sobral nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 9 municípios, representando 60%. Adicionalmente, 3 municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 20%. Por fim, 1 município indicou que o vínculo é realizado por um prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica, revelando fragilidade, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreiras específicas.



Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em 12 dos 13 municípios com órgãos de controle interno da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de “Licitação, dispensa ou inexigibilidade” e “Governança”, conforme assinalado cada um por 6 municípios da região.

Quadro 22: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 11.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Alcântaras	Prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica.	Não	Não
Cariré	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Coreaú	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Forquilhas	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Groaíras	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Massapê	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Meruoca*	-	-	-
Moraújo	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Pacujá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Pires Ferreira	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Reriutaba	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Santana do Acaraú**	-	-	-
Senador Sá	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Sobral	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Sim	Sim
Varjota	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim

* Órgão de Planejamento.

** Escritório Contratado.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Macrofunções de Controle Interno

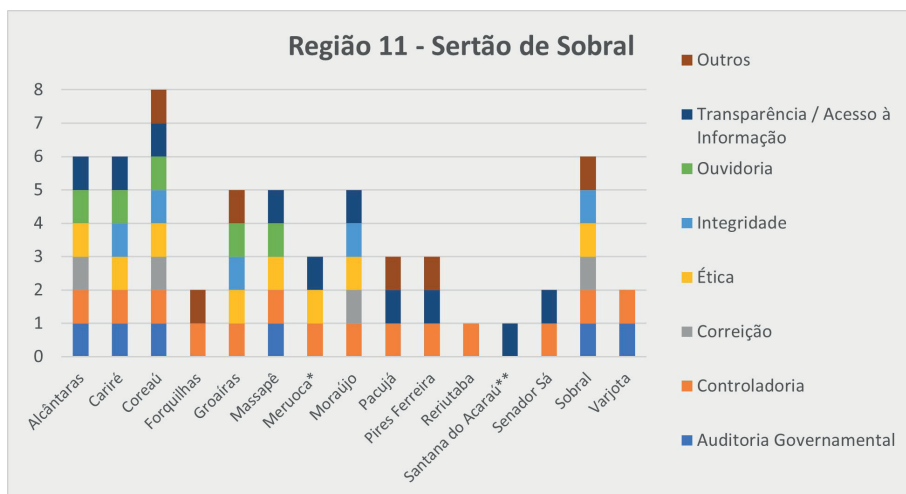
A Figura 41 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Sertão de Sobral.



Há atuação na macrofunção de Controladoria em 100% dos municípios que possuem órgãos de controle interno. Em segundo lugar, 10 municípios indicaram atuar na macrofunção de Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 66,67%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação à menor atuação, a macrofunção de Correição foi assinalada por 4 municípios, indicando 26,67%.

Figura 41: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 11.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



12 Sertão dos Crateús

A região do Sertão dos Crateús é composta por 13 municípios. Foram obtidas respostas de 10 municípios, representando 76,92% da região, conforme Figura 42.

Figura 42: Mapa da região 12 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 42 demonstra que 9 respondentes possuem órgão de controle interno e 1 município não possui, sendo as atividades de controle interno exercidas por um escritório contratado. Deste modo, foi atribuído um asterisco nas informações dos Quadros para indicar a opção do município respondente.

Conforme o Quadro 23, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 5 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 55,55%. Adicionalmente, 2 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento e 3 municípios responderam a existência de outro tipo de vinculação, representando 22,22% e 33,33%, respectivamente.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 7 municípios, representando 77,77%.



Quadro 23: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 12.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Catunda	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Crateús	Sim	Outro	Sim
Hidrolândia*	Não	-	-
Independência	Sim	Outro	Sim
Ipaporanga	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Monsenhor Tabosa	Sim	Outro	Não
Novas Russas	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Sim
Novo Oriente	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Santa Quitéria	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Não
Tamboril	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

* Escritório Contratado.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 24 apresenta o detalhamento de informações dos municípios do Sertão dos Crateús nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 5 municípios, representando 55,56%. Adicionalmente, 3 municípios indicaram que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 33,33%. Há o registro de um município que indicou o responsável como prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica, revelando fragilidade, considerando o estabelecido na Constituição do Estado do Ceará, que define tais atividades como essenciais à Administração Pública, com exercício por órgãos de natureza permanente e servidores organizados em carreiras específicas.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, nenhum dos municípios da região do Sertão do Crateús possui carreira própria no controle interno municipal.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em oito dos nove municípios com órgãos de controle interno da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Licitação, dispensa ou inexigibilidade" e "Contratos".

Quadro 24: Detalhamento de recursos humanos dos municípios da região 12.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Catunda	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Crateús	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim



Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Hidrolândia*	-	-	-
Independência	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Ipaporanga	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Monsenhor Tabosa	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Não
Novas Russas	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Novo Oriente	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Santa Quitéria	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Tamboril	Prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica.	Não	Sim

* Escritório Contratado.

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

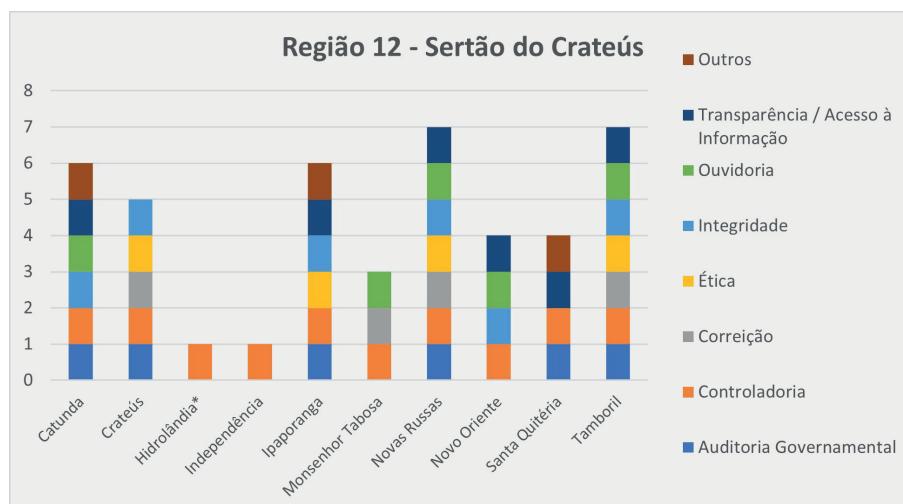
Macrofunções de Controle Interno

A Figura 43 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Sertão dos Crateús.

Há atuação na macrofunção Controladoria em todos os municípios. Em segundo lugar, os 6 respondentes indicaram atuar nas macrofunções de Auditoria Governamental, Integridade e Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 60%. Destacam-se 2 municípios que apontaram a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, exceto a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, estão as macrofunções de Correição e Ética.

Figura 43: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 12.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



13 Sertão dos Inhamuns

A região do Sertão dos Inhamuns é composta por 5 municípios. Foram obtidas respostas de 3 municípios, representando 60% da região 13 conforme Figura 44.

Figura 44: Mapa da região 13 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 44 demonstra que todos os respondentes possuem órgão de controle interno. Informações complementares sobre a estrutura estão detalhadas no Quadro 25.

No que tange à vinculação hierárquica, 2 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento, representando 66%. Adicionalmente, 1 município encontra-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 33%.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 1 município, representando 33%. Este município é o mesmo que possui a vinculação hierárquica com o dirigente máximo do Poder Executivo municipal.

**Quadro 25:** Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 13.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Aiuaba	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Quiterianópolis	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento	Não
Tauá	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 26 apresenta o detalhamento de informações dos municípios da região do Sertão do Inhamuns nos aspectos relacionados aos recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público em 2 municípios, representando 66%. Adicionalmente, 1 município indicou que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.

No que tange à existência de carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 1 município afirmou possuir carreira para os servidores, representando 33%. Portanto, a maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, com 66% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios respondentes da região. Não foi possível indicar uma prevalência de tema, pois a indicação dos treinamentos não houve repetição. Deste modo, indica-se que os treinamentos da região foram sobre "Licitação, dispensa ou inexigibilidade", "Contratos", "Pessoal", "Obras", "Avaliação de controles internos", "Governança" e "Outros".

Quadro 26: Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 13.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Aiuaba	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Quiterianópolis	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Tauá	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Sim	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

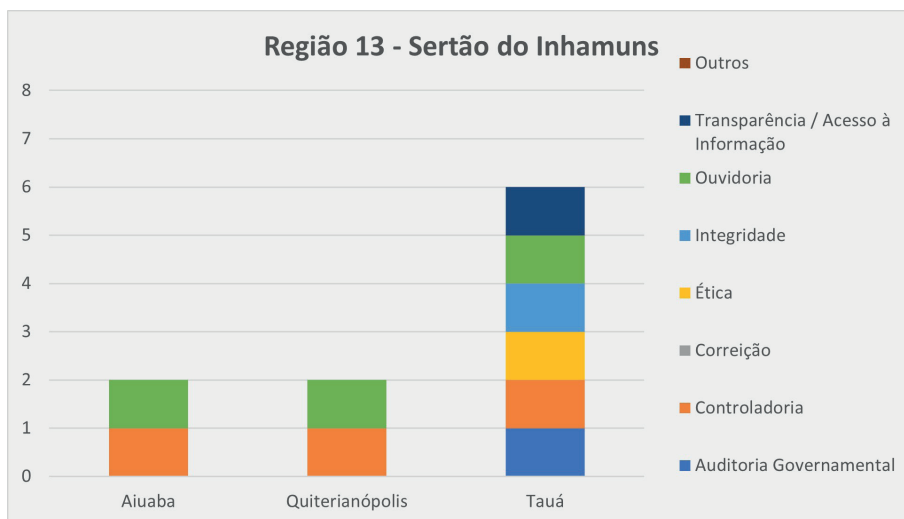


Macrofunções de Controle Interno

A Figura 45 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Sertão do Inhamuns.

Há atuação nas macrofunções de Controladoria e Ouvidoria em todos os municípios. Destaca-se um município que apontou a atuação nas 6 macrofunções disponíveis no questionário, deixando de assinalar apenas as opções “Correição” e “Outros”.

Figura 45: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 13.



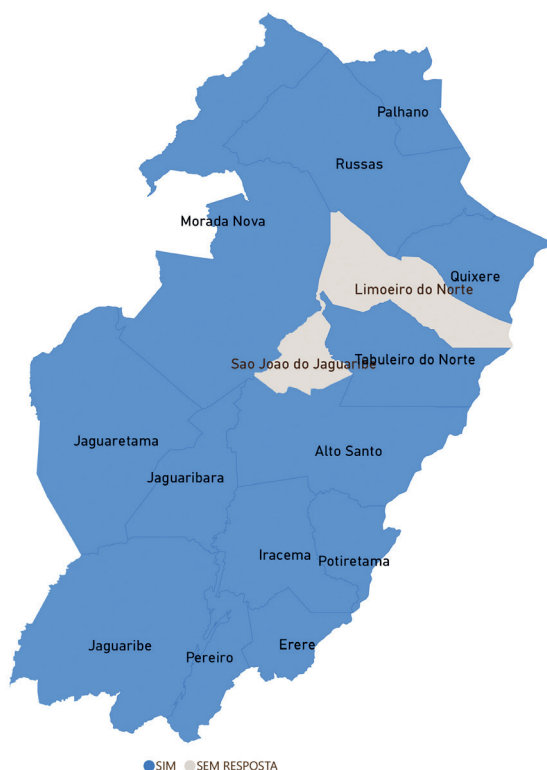
Fonte: Elaborado a partir dos dados.



14 Vale do Jaguaribe

A região do Vale do Jaguaribe é composta por 15 municípios. Foram obtidas respostas de 13 municípios, representando 86,67% da região, conforme Figura 46.

Figura 46: Mapa da região 14 indicando os municípios que possuem unidade de controle interno.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Estrutura e Vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

A Figura 46 demonstra que todos os respondentes possuem órgão de controle interno.

Conforme o Quadro 27, no que tange à vinculação hierárquica dos municípios que possuem órgão de controle interno, 8 municípios encontram-se com o órgão vinculado ao prefeito, representando 61,53%. Adicionalmente, 5 municípios afirmam ter o órgão vinculado à Secretaria ou Departamento, representando 38,46%.

A existência de planejamento estratégico nos órgãos de controle interno foi indicada por 9 municípios, representando 69,23%.



Quadro 27: Detalhamento da estrutura e vinculação dos municípios da região 14.

Município	Órgão de Controle Interno	Posição Hierárquica	Planejamento Estratégico
Alto Santo	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Ererê	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Não
Iracema	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Sim
Jaguaratama	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Jaguaribara	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Jaguaribe	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Sim
Morada Nova	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Palhano	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Sim
Pereiro	Sim	Vinculado à Secretaria/Departamento de	Sim
Potiretama	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Sim
Quixerê	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Russas	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não
Tabuleiro do Norte	Sim	Vinculado ao Dirigente Máximo	Não

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Recursos Humanos

O Quadro 28 apresenta o detalhamento de informações dos municípios do Vale do Jaguaribe nos aspectos relacionados a recursos humanos. A posição de representante do controle interno é exercida por servidor com cargo comissionado ou função gratificada, sem vínculo efetivo com a administração pública, em 12 municípios, representando 92,31%. Adicionalmente, 1 município indicou que o referido cargo é ocupado por servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público, representando 7,69%.

No que tange à existência de uma carreira ou cargo específico para os servidores que atuam no controle interno, 2 municípios afirmaram possuir carreira para os servidores, representando 15,38%. Portanto, a grande maioria dos respondentes ainda não possui uma carreira própria no controle interno municipal, o que representa 84,61% dos municípios da região.

Nos últimos 3 anos, foram realizadas capacitações em controle interno em todos os municípios com órgãos de controle interno da região. Os treinamentos prevaleceram nos temas de "Avaliação de Controles Internos" e "Licitação, dispensa ou inexigibilidade".

**Quadro 28:** Detalhamento dos recursos humanos dos municípios da região 14.

Município	Natureza do vínculo do responsável	Carreira dos servidores no Controle Interno	Capacitou nos últimos 3 anos
Alto Santo	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Ererê	Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.	Não	Sim
Iracema	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Jaguarétama	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Jaguaribara	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Jaguaribe	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Morada Nova	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Palhano	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Pereiro	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Potiretama	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Quixeré	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Sim	Sim
Russas	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.	Não	Sim
Tabuleiro do Norte	Servidor com cargo comissionado ou função gratificada cedido de órgão estadual ou federal.	Não	Sim

Fonte: Elaborado a partir dos dados.

Macrofunções de Controle Interno

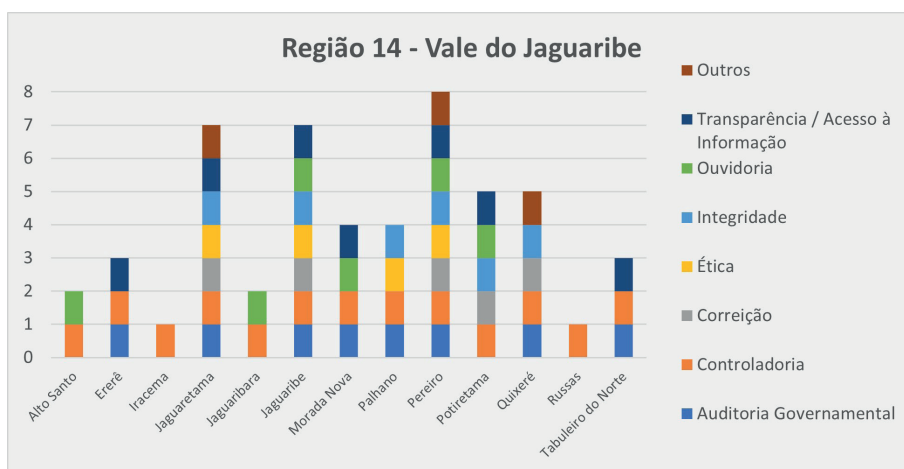
A Figura 47 apresenta a atuação por macrofunções de controle interno em cada um dos municípios da região do Vale do Jaguaribe.

Há atuação na macrofunção de **Controladoria** em todos os municípios. Em segundo lugar, 7 respondentes indicaram atuar na macrofunção Transparência / Acesso à Informação, correspondendo 53,84%. Destaca-se 1 município que apontou a atuação nas 7 macrofunções disponíveis no questionário, inclusive assinalando a opção "Outros".

Com relação às menores atuações, a macrofunção Ética foi assinalada por 4 municípios.



Figura 47: Detalhamento das macrofunções dos municípios da região 14.



Fonte: Elaborado a partir dos dados.



4. Sugestões para a Estruturação do Sistema de Controle Interno Municipal

A partir da análise dos resultados obtidos com a pesquisa, apresentamos neste tópico sugestões no sentido de colaborar com a estruturação de um Sistema de Controle Interno Municipal que assegure o seu adequado funcionamento, levando em consideração as especificidades da gestão municipal, os dispositivos constitucionais e legais vigentes, além de jurisprudências sobre o tema.

Foram considerados ainda princípios, diretrizes, conceitos e práticas expostos em modelos de controle interno de convergência internacional, adotados por organizações públicas e privadas.

Dentre os modelos e boas práticas, destacamos o **Referencial básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União (TCU)**, implantado a partir de 2014. O Referencial destaca a estratégia, a liderança e o controle como mecanismos da governança pública, que refletem na sua aplicação prática no sentido de “aumentar e preservar o valor que o Estado entrega aos que o mantêm” (TCU, 2020, p. 14). Portanto, a governança provê maneiras de visualizar oportunidades de remover empecilhos, visando a melhoria do desempenho da organização na geração de valor.

Os **modelos COSO – Controle Interno – Estrutura Integrada** (IIA, 2013) e **COSO – Gerenciamento de Riscos Corporativos** (IIA, 2017), também foram considerados para elaboração das sugestões ora apresentadas. O modelo COSO entende o Controle Interno como “um conjunto de métodos, técnicas e procedimentos aplicados na organização para garantir, com razoável segurança que os objetivos da empresa sejam atingidos”. A evolução dos modelos agrega os elementos da estratégia organizacional e da gestão de riscos corporativos como elementos essenciais à melhoria dos processos de governança.

O **modelo IACM¹ – Modelo de capacidade de auditoria interna** (IIA, 2019), tem sido utilizado para avaliar o nível de maturidade da Auditoria Interna, a partir de 41 macroprocessos, considerando 6 elementos de auditoria: Serviços e Papel da Auditoria Interna; Gerenciamento de Pessoas; Práticas Profissionais; Gerenciamento do Desempenho e Accountability; Cultura e Relacionamento Organizacional e Estruturas de Governança.

O **Modelo de Três Linhas do IIA** - Instituto dos Auditores Internos - (IIA, 2020a), conceitua o controle interno como “processos criados para oferecer confiança razoável sobre o atingimento dos objetivos”. O modelo estabelece mecanismos de alinhamento, comunicação, coordenação e colaboração entre os órgãos de governança, atribuindo à gestão a responsabilidade de atingir os objetivos organizacionais, a partir da entrega de produtos e/ou serviços aos clientes da organização, incluindo funções de apoio, além do gerenciamento de riscos – primeira e segunda linhas. A auditoria interna presta avaliação e assessoria independentes e objetivas sobre a ade-

1 Internal Audit Capability Model (IA-CM);



qualificação e eficácia da governança e do gerenciamento de riscos – terceira linha (IIA, 2013; 2020).

Importante destacar que o Tribunal de Contas do Estado do Ceará (TCE-CE), promoveu estímulos visando o fortalecimento e consolidação do Sistema de Controle Interno de seus jurisdicionados, ao editar a Instrução Normativa nº 03/2015, que prevê a realização de uma autoavaliação do controle interno, por ocasião da prestação de contas anual, onde são avaliados os seguintes componentes: ambiente de controle; avaliação de risco; procedimentos de controle; informação e comunicação; e monitoramento (CEARÁ, 2015b).

Por fim, consideramos ainda instrumentais e normativos como a Norma ISO 31000 ou ABNT³ NBR 31000:2018 (ABNT, 2018); o Referencial básico de Gestão de Riscos (TCU, 2018); o Manual de integridade pública (CGU, 2013); o Guia de implantação de programa de integridade pública (CGU, 2018a); Guia de gestão de riscos para a integridade (CGU, 2018b); Guia para unidades de gestão da integridade (CGU, 2019).

As sugestões a seguir apresentadas foram elencadas levando em consideração os mesmos aspectos abordados na pesquisa, relacionados com a organização e funcionamento do Sistema de Controle Interno, quais sejam:

- estrutura e vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno;
- recursos humanos; e
- macrofunções do controle interno.

4.1 Estrutura e vinculação do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno

O arranjo institucional de um órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno Municipal deve levar em consideração a sua atuação como órgão responsável pela assessoria e avaliação independentes, devendo ser conferida autonomia administrativa, orçamentária e financeira.

Para tanto é indispensável a sua regulamentação formal, por meio de leis e normativos específicos que delimitem o seu escopo de atuação, além de política, diretrizes, competências e atribuições claramente definidas

Recomendamos que a referida legislação considere o disposto no Art. 154, inciso XXVII e no Art. 190-A, da Constituição do Estado do Ceará, com vistas a assegurar o caráter de essencialidade das atividades de controle interno, além do escopo mínimo de atuação nas macrofunções de Controladoria, Auditoria Governamental, Ouvidoria e Correição (CEARÁ, 2018b).

² International Organization for Standardization (ISO).

³ Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), representante da ISO no Brasil.



No que tange à vinculação hierárquica do órgão responsável pelo Sistema de Controle Interno, reputamos adequada a vinculação à autoridade máxima do Poder Executivo (prefeito) ou Legislativo (presidente da câmara de vereadores), de forma a garantir independência para o exercício de suas atividades.

Considerando ser a estratégia um dos mecanismos da governança pública, a adoção do planejamento estratégico é condição indispensável para o conhecimento do contexto organizacional, e a estruturação de programas e projetos, com a definição clara de objetivos e a indicação de metas que devem ser monitorados periodicamente pela gestão e avaliados pelo controle interno. Desta forma, recomendamos que não somente o órgão responsável pelo sistema de controle interno municipal, mas a administração como um todo, construa adequadamente o seu planejamento estratégico.

4.2 Recursos Humanos

No que tange aos recursos humanos, reputamos o fator preponderante para o adequado funcionamento do Sistema de Controle Interno. O SCI deve ser provido de um quadro de profissionais com perfil ético e profissional que a atividade exige, com servidores organizados em carreiras específicas, em quantidade suficiente, com qualificação adequada e remuneração satisfatória.

Do Perfil do responsável pelo órgão central de controle interno

O dirigente do órgão central de controle interno municipal deve possuir perfil adequado para o desempenho das atividades e responsabilidades inerentes ao cargo. Dado o caráter de livre nomeação e exoneração pela autoridade máxima dos Poderes municipais, independentemente da existência de vínculo prévio com a administração pública, recomendamos que o profissional possua um perfil aderente às competências propostas pelo *Framework* de competências de Auditoria Interna do IIA (IIA, 2020b):

- **Profissionalismo:** competências essenciais para demonstração de autoridade, credibilidade e conduta ética;
- **Desempenho:** competências necessárias para planejar e executar trabalhos em conformidade com os normativos;
- **Gestão de Riscos:** competências essenciais para identificar e tratar os riscos que envolvem o contexto da administração pública;
- **Liderança e Comunicação:** competências necessárias para oferecer direção, estratégia, comunicação eficaz, garantir relacionamentos e gerenciar os processos e as equipes de trabalho.

É importante enfatizar que além das competências acima elencadas, o exercício do cargo de responsável pelo sistema municipal de controle interno sugere o



estabelecimento de uma remuneração compatível com as responsabilidades, fornecendo salvaguardas para o exercício das atividades com um maior grau de imparcialidade e independência.

Da carreira e capacitação continuada

No que tange ao exercício das atividades de controle interno por servidores organizados em carreiras específicas, assim como a formação continuada dos mesmos, é indispensável considerar o caráter de essencialidade do controle interno à administração pública, bem como a permanência e continuidade de suas atividades. Nesse sentido, invocamos o disposto no §1º do artigo 190-A da Constituição do Estado do Ceará (CEARÁ, 2018b), *in verbis*:

§1º As atividades de controle interno serão desempenhadas por órgãos de natureza permanente e exercidas por servidores organizados em carreiras específicas, na forma de lei complementar.

De outra parte, destacamos o contido na Recomendação Ministerial nº 0016/2021-PMJDL, proferida por representante do Ministério Público do Estado do Ceará (MPCE) no sentido de que a equipe da Controladoria municipal seja composta por servidores ocupantes de cargos efetivos, com provimento mediante concurso público específico (MPCE, 2021), *in verbis*:

1.) Que o cargo de Controlador Geral, bem como toda estrutura da Controladoria seja previsto na legislação como provimento restrito, ocupado por servidor efetivo de carreira, por meio de concurso público, e com capacidade técnica para o exercício da função.

Nesse sentido, embora reconhecendo o contexto e as restrições que envolvem o cenário da gestão pública municipal, recomendamos que tal lacuna seja suprida a partir da instituição, por lei, de carreiras de controle interno, o que garantirá a continuidade das atividades, essenciais à gestão municipal. A estrutura das carreiras deve considerar o escopo mínimo estabelecido no dispositivo constitucional acima mencionado, compreendendo: Ouvidoria, Controladoria, Auditoria e Correição, além da implantação de ações estratégicas que assegurem a Transparência, a Gestão de Riscos e a Integridade da Gestão.

Importante reforçar a adoção de critérios remuneratórios compatíveis com as responsabilidades para os servidores que exercem as suas atividades na Controladoria municipal, visando assegurar maior grau de imparcialidade e independência.

No que tange à oferta de capacitação permanente aos servidores do controle interno, considerando a importância das pessoas para o desenvolvimento das atividades de controle interno, recomendamos a implantação de programas de educação continuada em temáticas afetas ao controle interno, avaliando periodicamente as



necessidades de capacitações e treinamentos da equipe de trabalho. É importante buscar o alinhamento da educação continuada com a estratégia organizacional e o desenvolvimento na carreira, reforçando os elementos de estratégia, liderança e controle enfatizados no referencial de governança do TCU (TCU, 2020).

4.3 Macrofunções de Controle Interno

Conforme abordado anteriormente, considerando os dispositivos constitucionais vigentes, assim como os modelos e práticas de convergência internacional, o escopo de atuação do controle interno deve ser focado no papel de assessoria e avaliação independentes, buscando sempre atuar numa abordagem preventiva, baseada na gestão de riscos, agregando valor à gestão e contribuindo com o alcance dos objetivos pretendidos.

Nesse sentido, o escopo de atuação de um moderno Sistema de Controle Interno deve levar em conta, no mínimo, as macrofunções de Controladoria, Auditoria Governamental, Ouvidoria e Correição (CEARÁ, 2018b). Adicionalmente, sugerimos agregar as macrofunções de Transparência/Acesso à informação e Integridade.

A seguir apresentamos, de forma detalhada, o escopo de cada uma das macrofunções acima elencadas, considerando o contido na Nota Técnica nº 001/2020,

4.3.1 Controladoria

- Identificação das fragilidades existentes nos processos organizacionais, sugerindo ações para saná-las e desenvolver estratégias para evitar a recorrência;
- Acompanhamento da execução de programas de governo e políticas públicas, por meio da mensuração e análise de indicadores de desempenho;
- Orientação dos gestores públicos de forma proativa ou provocada, por meio de manuais, instruções normativas, cartilhas, relatórios, notas técnicas, sobre matérias relacionadas às melhores práticas da gestão pública;
- Monitoramento do cumprimento das obrigações constitucionais e legais, bem como o equilíbrio das contas públicas;
- Orientações dos sistemas corporativos a fim de garantir a tempestividade, a integridade e a veracidade dos dados e informações para auxiliar a tomada de decisão;
- Assessoria a identificação de riscos que impactam a execução da estratégia e no mapeamento dos processos de trabalho dos diversos órgãos e entidades da Administração Pública;
- Orientação dos gestores e servidores públicos no estabelecimento de instrumentos de avaliação quantitativa e qualitativa dos riscos inerentes e residuais;



- Orientação da classificação dos riscos conforme a matriz de impacto e de probabilidade de ocorrência e o estabelecimento do nível de apetite ao risco;
- Auxílio no estabelecimento de respostas aos riscos com a adoção de medidas preventivas e de mitigação;
- Avaliação e monitoramento dos riscos dos diversos órgãos e entidades da Administração Pública.

4.3.2 Auditoria

- Avaliação dos controles internos administrativos dos órgãos e entidades, examinando a legalidade, a legitimidade e avaliar os resultados da gestão contábil, patrimonial, orçamentária, financeira e operacional e quanto à economicidade, eficiência, eficácia e efetividade;
- Elaboração do Plano de Auditoria, estabelecendo os órgãos e entidades elegidas, o objeto a ser auditado, os objetivos, a fundamentação legal e técnica. Considerar as políticas estratégicas de governo, a materialidade, o risco e a relevância como critérios para a escolha dos órgãos ou entidades, inclusive o objeto a ser auditado;
- Elaboração da matriz de planejamento, baseada em critérios legais, técnicos ou de boas práticas, a fim de guiar a avaliação que será realizada;
- Realização da avaliação através da aplicação de técnicas de auditoria. Os achados de auditoria identificados (discrepância entre a situação encontrada e o critério estabelecido) precisam ser fundamentados por evidências adequadas, relevantes, úteis, fidedignas e confiáveis;
- Recomendação das ações de melhorias para sanar as fragilidades identificadas no achado. As recomendações devem ser exequíveis, objetivas, atuando diretamente na causa do achado apontado com a finalidade de saná-lo e/ou oportunizar melhorias nos processos de controle do órgão ou entidade;
- Comunicação formal aos gestores dos órgãos e entidades auditadas os resultados do trabalho de auditoria por meio de artefatos como relatórios, pareceres, certificados, notas técnicas e outros;
- Monitoramento do atendimento das recomendações emitidas pelo órgão de controle, identificando se as ações realizadas pelo órgão ou entidade auditada estão em conformidade com as recomendações resultantes da Auditoria;
- Mensuração dos benefícios da implantação das recomendações provenientes das Auditorias.



4.3.3 Ouvidoria

- Estabelecimento da estrutura para recepcionar e distribuir as solicitações, as sugestões, os elogios, as reclamações e as denúncias da população, intermediando e contribuindo para a solução de conflitos reais e potenciais;
- Elaboração de relatórios gerenciais a partir da análise das manifestações da sociedade, identificando possíveis problemas na gestão dos recursos públicos e subsidiando o gestor público na definição de ações prioritárias e de melhorias;
- Promoção das ações, visando à conscientização do direito ao acesso à informação e aos serviços públicos de qualidade, inclusive de suas obrigações;
- Preservação da identidade do cidadão nas manifestações, resguardando a confiança e o respeito e assegurar a integridade da informação;
- Conhecimento dos serviços prestados pelo ente público onde atua, fornecendo uma visão ampla da demanda.

4.3.4 Correição

- Desenvolvimento de estratégias e ações preventivas para evitar a ocorrência de infrações pelos servidores;
- Estruturação das comissões processantes dos ilícitos funcionais a serem formadas por servidores treinados para a atividade correcional, sendo possível a requisição de especialistas para auxílio técnico, em razão de especificidade de conhecimento requerido;
- Assegura aos servidores que atuam na função de correição as condições de segurança pessoal adequadas ao exercício de suas atividades;
- Apura os indícios de ilícitos examinados pela Administração Pública, promovendo a responsabilização dos envolvidos, por meio da instauração de processos e adoção de procedimentos, visando inclusive ao ressarcimento nos casos que houver danos ao erário.

4.3.5 Transparência

- Disponibilização de Portal da Transparência do município e da câmara de vereadores, assegurando a transparência ativa para os cidadãos;
- Estabelecimento de canal eletrônico de participação do cidadão para acesso à informação nos termos da Lei Federal nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação - LAI);
- Estabelecimento de mecanismos, diretrizes e rotinas direcionadas a regular execução da Lei de Acesso à Informação, coordenando ações para assegurar a transparência da gestão governamental e fomentar o controle social;



- Orientação dos gestores e servidores públicos dos diversos órgãos e entidades da Administração Pública quanto à identificação e classificação das informações sigilosas.

4.3.6 Integridade

- Ação preventiva na conscientização dos gestores e servidores públicos sobre as normas disciplinares a serem observadas e as condutas éticas esperadas;
- Orientação no estabelecimento de normativos que esclareçam os conflitos de interesses que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública;
- Realização de treinamentos e capacitações em posturas e procedimentos contra a inadequação de condutas, bem como estabelecer códigos de ética claros;
- Gestão e monitoramento do sistema eletrônico que acompanhe as denúncias de condutas inadequadas de gestores e servidores, garantido o sigilo do denunciante e testemunhas



5. Considerações finais

Os resultados do diagnóstico fornecem um olhar para 136 Sistemas de Controle Interno dos Poderes Executivos municipais do Estado do Ceará, representando 73,91% do total de municípios. As respostas obtidas possuem um caráter de autoavaliação, destacando a natureza exploratória da pesquisa, que forneceu informações que poderão ser utilizadas em ações futuras da Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública que tem por missão: Promover a integração dos sistemas de controle interno do Estado do Ceará para o aprimoramento dos mecanismos de controle da gestão pública.

O diagnóstico também possibilitou um olhar regionalizado tendo por base as 14 regiões de planejamento do Estado do Ceará. Reconhece-se as especificidades do contexto municipal para a instituição do Sistema de Controle Interno. Este diagnóstico permite definir elementos que possam servir como parâmetros futuros para a avaliação de níveis de maturidade do Sistema de Controle Interno.

A articulação e a cooperação proporcionadas pelos participantes da RECIGP, assim como a adesão de novos participantes, pode atuar como um apoio essencial para o compartilhamento de informações e conhecimentos na área de controle interno para os municípios cearenses.



Referências

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 31000: 2018 - Gestão de Risco:** Diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Senado, Coordenação de Edições Técnicas, 2021.

CEARÁ. Lei Complementar N.º 154, de 20 de outubro de 2015. Define as regiões do Estado do Ceará e as suas composições de municípios para fins de planejamento. **Diário Oficial do Estado do Ceará.** Série 3, ano 7, n. 198. Caderno 1/3, p. 1-2. 22 de outubro de 2015. 2015a.

CEARÁ. Tribunal de Contas do Estado. Instrução Normativa n.º 03/2015. Dispõe sobre a autoavaliação de controle interno dos jurisdicionados do Tribunal de Contas do Estado. **Diário Oficial / TCE-CE,** ano 2, n. 214, p. 8-12, 30 de novembro de 2015. 2015b.

CEARÁ. Protocolo de Intenções n.º 01/2017, de 14 de dezembro de 2017. Protocolo de Intenções que entre si celebram os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário do Estado do Ceará; o Ministério Público do Estado do Ceará; a Defensoria Pública do Estado do Ceará; o Tribunal de Contas do Estado do Ceará; para a criação da Rede de Controle Interno da Gestão Pública. **Diário Oficial do Estado do Ceará,** série 3, ano 10, n.º 059, p. 7-9, Fortaleza, 28 de março de 2018. 2018a.

CEARÁ. **Constituição do Estado do Ceará, 1989:** atualizada até a Emenda Constitucional n.º 94 de 17 de dezembro de 2018. Fortaleza: Inesp, 2018b.

CGM – CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA. Nota Técnica CGM n.º 001/2020. **Funções essenciais do órgão central do Sistema de Controle Interno.** Fortaleza, 03 de março de 2020.

CGU – CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Manual de integridade pública e fortalecimento da gestão:** orientações para o gestor municipal. 3 ed. Brasília: CGU, 2013.

CGU – CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia prático de implementação de programa de integridade pública:** orientações para a administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Brasília: CGU, 2018a.

CGU – CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia prático de gestão de riscos para a integridade:** orientações para a administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Brasília: CGU, 2018b.

CGU – CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia prático das unidades de gestão da integridade:** orientações para instituição, aperfeiçoamento e uniformização nos órgãos e entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Brasília: CGU, 2019.

IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Avaliando a adequação do gerenciamento de riscos usando a ISO 31000.** São Paulo: IIA Brasil. 2013.

IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Sumário executivo do COSO – Controle Interno:** estrutura integrada. São Paulo: IIA Brasil, PwC, 2013.



IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Sumário executivo do COSO – Gerenciamento de Riscos Corporativos:** integrado com Estratégia e Performance. São Paulo: IIA Brasil; PwC, 2017.

IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Modelo de capacidade de auditoria interna para o setor público (IA-CM).** São Paulo: IIA Brasil, 2019.

IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Modelo das três linhas do IIA 2020:** uma atualização das três linhas de defesa. São Paulo: IIA Brasil, 2020a.

IIA – INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Framework de competência de auditoria interna.** São Paulo: IIA Brasil, 2020b.

MPCE – MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO CEARÁ. Recomendação Ministerial N.º 0016/2021/PmJDL. **Diário Oficial eletrônico MPCE.** n. 1059, p. 34-36, 23 de junho de 2021.

RECIGP – REDE ESTADUAL DE CONTROLE INTERNO DA GESTÃO PÚBLICA. **Planejamento Estratégico 2019-2023.** Fortaleza: Inesp, 2019.

TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial básico de gestão de riscos.** Brasília: TCU, 2018.

TCU – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial básico de governança aplicável às organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU.** 3 ed. Brasília: TCU, 2020.



APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO PARA DIAGNÓSTICO DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE INTERNO

A Rede Estadual de Controle Interno da Gestão Pública foi instituída por meio do Protocolo de Intenções Nº 01/2017, celebrado entre Poder Executivo, Poder Legislativo, Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública e Tribunal de Contas do Estado do Ceará com o objetivo de firmar parcerias com vistas a fortalecer os Sistemas de Controle Interno do Estado por meio da disseminação de boas práticas e da integração dos órgãos centrais de controle interno dos Poderes e Órgãos municipais. Nesse sentido, solicitamos sua colaboração para preenchimento desse questionário, o qual nos apresentará um diagnóstico para prospecção da adesão de órgãos de controle interno no Estado do Ceará à Rede.

Nome do Responsável pelas informações:

Cargo do responsável pelas informações:

Município do responsável pelas informações:

Identifique o Poder/Órgão em que você atua:

- Poder Legislativo Federal;
- Poder Legislativo Estadual;
- Poder Legislativo Municipal;
- Poder Executivo Federal;
- Poder Executivo Estadual;
- Poder Executivo Municipal;
- Poder Judiciário Federal;
- Poder Judiciário Estadual;
- Ministério Público Federal;
- Ministério Público Estadual;
- Defensoria Pública da União;
- Defensoria Pública Estadual;
- Tribunal de Contas da União;
- Tribunal de Contas do Estado.

Existe Órgão de Controle Interno no Poder/Órgão em que você atua?

- Sim
- Não

Dados do Órgão de Controle Interno

1. Qual o nome do Órgão de Controle Interno?

2. Qual a Lei/Decreto e o Diário Oficial de criação do Órgão?



3. Nome, Cargo, E-mail e contato do responsável pelo Órgão?

4. Qual a natureza do vínculo do atual responsável pelo Órgão de Controle Interno?

- Servidor com cargo efetivo, nomeado por concurso público.
- Servidor com cargo comissionado ou função gratificada cedido de órgão estadual ou federal.
- Servidor com cargo comissionado ou função gratificada sem vínculo efetivo com a administração pública.
- Prestador de serviço ou contratado, pessoa física ou pessoa jurídica.

5. Qual a posição hierárquica do Órgão de Controle Interno na estrutura organizacional do Poder?

- Vinculado ao Dirigente Máximo;
- Vinculado à Secretaria/Departamento de.

6. Existem Leis, Decretos, Resoluções ou outros normativos que disciplinam o funcionamento, estrutura e competências do Órgão de Controle Interno?

- Sim.
- Não.

7. O Órgão de Controle Interno possui Planejamento Estratégico?

- Sim.
- Não.

8. As ações de controle desenvolvidas são caracterizadas por uma atuação:

(admite mais de uma opção)

- Preventiva.
- Concomitante.
- Posterior.

9. Em quais macrofunções o Órgão de Controle Interno atua?

(admite mais de uma opção)

- Ouvidoria
- Controladoria
- Auditoria Governamental
- Correição
- Ética
- Transparência / Acesso à Informação;
- Integridade;
- Outros.



10. Os trabalhos/atividades realizados pelo Órgão de Controle Interno alcançam as seguintes áreas:

(admite mais de uma opção)

- Receitas;
- Despesas;
- Administração de Pessoal;
- Estoques e almoxarifado;
- Cumprimento das metas do PPA e a execução dos programas de governo e dos orçamentos (LOA e LDO);
- Cumprimento das metas fiscais, físicas e de resultados dos programas de governo, no que tange à eficiência, eficácia e efetividade;
- A aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado;
- Os limites e condições para a inscrição de despesas em restos a pagar;
- Cumprimento do limite de gastos totais dos legislativos municipais, inclusive no que se refere ao atingimento de metas fiscais (Gestão Fiscal);
- Contabilidade;
- Prevenção e combate à corrupção.

11. As atividades do Controle Interno são exercidas por servidores organizados em carreira ou cargo específico? (cargo efetivo de provimento por concurso público exclusivo para a área de controle interno)

- Sim.
- Não.

12. Marque os temas das capacitações ofertadas, nos últimos 3 anos, aos servidores do Órgão de Controle Interno:

- Licitação, dispensa ou inexigibilidade;
- Contratos;
- Pessoal;
- Instrumentos de transferência voluntária;
- Obras;
- Tecnologia da Informação;
- Terceirização;
- Gestão de Riscos;
- Elaboração de relatórios;
- Planejamento estratégico;
- Tomada de Contas Especial/ Processo Administrativo Disciplinar e/ou Processo Administrativo de Responsabilização;
- Governança;
- Avaliação de controles internos;
- Integridade;
- Outros;
- Não houve.



Dados do órgão que atua como Controle Interno

1. Que órgão realiza os controles relativos aos sistemas orçamentário, financeiro, patrimonial e operacional?

- Órgão de Finanças;
- Órgão de Planejamento;
- Escritório contratado;
- Outro.

2. Existem Leis, Decretos, Resoluções ou outros normativos que disciplinam o funcionamento, estrutura e competências do Órgão responsável pelo Controle Interno?

- Sim
- Não

3. Em quais macrofunções do controle interno o Órgão atua?

(admite mais de uma opção)

- Ouvidoria
- Controladoria
- Auditoria Governamental
- Correição
- Ética
- Transparência / Acesso à Informação;
- Integridade;
- Outros.

4. As ações de controle desenvolvidas são caracterizadas por uma atuação:

(admite mais de uma opção)

- Preventiva.
- Concomitante.
- Posterior.

5. Os trabalhos/atividades realizados pelo Órgão alcançam as seguintes áreas:

(admite mais de uma opção)

- Receitas;
- Despesas;
- Administração de Pessoal;
- Estoques e almoxarifado;
- Cumprimento das metas do PPA e a execução dos programas de governo e dos orçamentos (LOA e LDO);
- Cumprimento das metas fiscais, físicas e de resultados dos programas de governo, no que tange à eficiência, eficácia e efetividade;
- A aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado;
- Os limites e condições para a inscrição de despesas em restos a pagar;
- Cumprimento do limite de gastos totais dos legislativos municipais, inclusive no que se refere ao atingimento de metas fiscais (Gestão Fiscal);



- Contabilidade;
- Prevenção e combate à corrupção.

6. Marque os temas das capacitações ofertadas, nos últimos 3 anos, aos servidores que executam trabalhos diretamente relacionados ao controle interno:

(admite mais de uma opção)

- Licitação, dispensa ou inexigibilidade;
- Contratos;
- Pessoal;
- Instrumentos de transferência voluntária;
- Obras;
- Tecnologia da Informação;
- Terceirização;
- Gestão de Riscos;
- Elaboração de relatórios;
- Planejamento estratégico;
- Tomada de Contas Especial/ Processo Administrativo Disciplinar e/ou Processo Administrativo de Responsabilização;
- Governança;
- Avaliação de controles internos;
- Integridade;
- Outros;
- Não houve



João Milton Cunha de Miranda
Diretor Executivo

Ernandes do Carmo
Orientador da Célula de Edição e Produção Gráfica

Cleomarcio Alves (Márcio), Francisco de Moura,
Hudson França, Edson Frota e João Alfredo
Equipe de Acabamento e Montagem

Aurenir Lopes e Tiago Casal
Equipe de Produção em Braile

Mário Giffoni e Carol Molfese
Equipe de Diagramação

José Gotardo Filho e Valdemice Costa (Valdo)
Equipe de Design Gráfico

Rachel Garcia Bastos de Araújo
Redação

Luzia Lêda Batista Rolim
Assessoria de Comunicação/Imprensa

Lúcia Maria Jacó Rocha, Vânia Monteiro Soares Rios,
Marta Lêda Miranda Bezerra, Maria Marluce Studart Vieira
Milena Saraiva
Equipe de Revisão

Site: <https://al.ce.gov.br/index.php/institucional/inesp>
E-mail: inesp@al.ce.gov.br
Fone: (85) 3277-3701



Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

Av. Desembargador Moreira 2807,
Dionísio Torres, Fortaleza, Ceará
Site: www.al.ce.gov.br
Fone: (85) 3277-2500

Família tipográfica: Museo Sans, Designed by Jos Buivenga. From Exljbris Font Foundry. Licenciado por Adobe Fonts.



**Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará**

**Mesa Diretora
2021-2023**

Deputado Evandro Leitão
Presidente

Deputado Fernando Santana
1º Vice-Presidente

Deputado Dannel Oliveira
2º Vice-Presidente

Deputado Antônio Granja
1º Secretário

Deputado Audic Mota
2º Secretário

Deputada Érika Amorim
3ª Secretária

Deputado Ap. Luiz Henrique
4º Secretário



Escaneie o QR CODE
e acesse nossas
publicações