

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**SISTEMAS DE PAGAMENTO DE PESSOAL  
UTILIZADOS  
PELO EXÉRCITO BRASILEIRO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**Carlos Rodrigo Winterhalter**

**Santa Maria, RS, Brasil  
2011**

# **SISTEMAS DE PAGAMENTO DE PESSOAL UTILIZADOS PELO EXÉRCITO BRASILEIRO**

**Carlos Rodrigo Winterhalter**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Contábeis,  
da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito  
parcial para obtenção do grau de  
**Bacharel em Ciências Contábeis**

**Orientador: Prof. Bruno Alex Londero**

**Santa Maria, RS, Brasil  
2011**

**Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de  
Conclusão de Curso

**SISTEMAS DE PAGAMENTO DE PESSOAL UTILIZADOS PELO  
EXÉRCITO BRASILEIRO**

Elaborado por  
**Carlos Rodrigo Winterhalter**

Como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Bacharel em Ciências Contábeis**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

**Bruno Alex Londero, Prof.**  
(Presidente/Orientador)

**Ana Paula Fraga, Prof. (UFSM)**

**Marieli Mulinari, Prof. (UFSM)**

Santa Maria, 28 de novembro de 2011

## **AGRADECIMENTOS**

Quando se chega ao fim de uma jornada exaustiva, é hora de agradecer aqueles que contribuíram para que o caminho fosse menos tortuoso e desgastante.

Agradeço aos meus pais que me deram a vida e sempre contribuíram com minha formação, dando amor e carinho e ensinando valores que sempre carregarei comigo. Valores estes vindos de exemplo e não só de palavras, pois sempre que vi suas atitudes me espelhei para tentar ser um bom filho para honrar tudo que me ensinaram.

A minha irmã que veio ao mundo por minha insistência em pedir uma companhia aos pais, e que sempre mesmo com a diferença de idade foi minha companheira, a qual procurei ensinar o pouco que sabia, mas principalmente aprendi muito.

A minha esposa, pessoa que modificou minha vida, que surgiu de forma inesperada e ocupou um lugar que tinha vazio em meu coração. Me ensinou inúmeras coisas, dentre elas, o real significado da palavra amor e a ter objetivo e lutar por ele, sendo sempre minha principal incentivadora nestes anos de curso. Com ela aprendi muito sobre amar e posso dizer que me tornei uma pessoa diferente, mais madura.

A meu orientador que aceitou o desafio de me guiar nesta jornada e sempre me deu suporte para seguir em frente, mesmo quando os objetivos pareciam distantes.

## **RESUMO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
Centro de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Ciências Contábeis

### **OS SISTEMAS DE PAGAMENTO DE PESSOAL UTILIZADOS PELO EXÉRCITO BRASILEIRO**

AUTOR: CARLOS RODRIGO WINTERHALTER

ORIENTADOR: BRUNO ALEX LONDERO

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 28 de novembro de 2011

O presente trabalho teve como objetivo principal realizar a comparação entre os dois sistemas de pagamento de pessoal utilizado pelo Exército Brasileiro, Sistema Automático de Pagamento de Pessoal e Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal. Foi realizado um estudo de caso em uma organização militar da cidade de Santa Maria, RS, que, ao atuar como unidade gestora, assessora o Centro de Pagamento do Exército na execução do pagamento de pessoal. Realizada a comparação acerca de diversos aspectos, tais como: acesso, segregação de funções e controle interno buscou responder se a substituição dos sistemas foi satisfatória e elencar as dificuldades encontradas para esta substituição. Foram realizadas entrevistas com operadores do sistema como forma de se obter informações a cerca do processo de substituição. Após estudo aprofundado acerca dos sistemas de pagamento de pessoal chegou-se a conclusão de que a substituição foi satisfatória, trazendo à estrutura de pagamento maior eficiência e segurança.

**Palavras-chave:** Sistema. Pagamento de Pessoal. Segregação de Funções. Controle Interno.

## **ABSTRACT**

Completion of Course Work  
Center for Social and Human Sciences  
Department of Accounting

### **PERSONNEL PAYMENT SYSTEMS USED BY BRAZILIAN ARMY**

AUTHOR: CARLOS RODRIGO WINTERHALTER

ADVISOR: BRUNO ALEX LONDERO

Date and Place of Defense: November 28, 2011, Santa Maria

This work aimed to compare the two personnel payment systems is used by the Brazilian Army, the Automatic System of Personnel Payment, and the Integrated System of Personnel Payment. A case of study was conducted in a military organization from Santa Maria, in Rio Grande do Sul State, which acts as the management unit it was advises the Army Center of Payment in the execution of the payment plan. Performed a comparison in various aspects, such as: access, segregation of duties, and internal control, it aimed at answering if the replacement of systems was satisfactory, and it ranked the difficulties encountered in this substitution. Interviews were conducted with operators of the system as a means of obtaining information about the replacement process. After a detailed study about the personnel payment systems, there was the conclusion that the replacement was satisfactory, bringing greater efficiency and safety to the payment structure.

**Keywords:** System. Payment of Personnel. Segregation of Functions. Internal Control.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

SIAPPES – Sistema Automático de Pagamento de Pessoal

SIPPES – Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal

SISPAG – Sistema de Pagamento de Pessoal

CF/88 – Constituição Federal de 1988

TCU – Tribunal de Contas da União

PPA – Plano Plurianual

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA – Lei Orçamentária Anual

SEF – Secretaria de Economia e Finanças

CPEX – Centro de Pagamento do Exército

ICFEx – Inspeção de Contabilidade e Finanças do Exército

UG – Unidade Gestora

CITEx – Centro Integrado de Telemática do Exército

OD – Ordenador de Despesa

MA – Militar da Ativa

FAP – Formulário de Alteração de Pagamento

FIP – Formulário de Implantação de Pagamento

Prec-CP – Código Pessoal

## **LISTA DE APÊNDICES**

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos operadores dos sistemas.....	48
---	----



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1.1 Tema</b> .....	11
<b>1.2 Delimitação do Tema</b> .....	11
<b>1.3 Justificativa</b> .....	11
<b>1.4 Objetivos</b> .....	12
1.4.1 Objetivo Geral .....	12
1.4.2 Objetivos Específicos .....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	14
<b>2.1 Administração Pública</b> .....	14
2.1.1 Princípios.....	14
<b>2.2 Orçamento Público</b> .....	16
2.2.1 Leis orçamentárias e tipos de orçamento.....	17
2.2.2 Princípios Orçamentários .....	20
2.2.3 Orçamento Público: previsão de receitas e de despesas.....	21
2.2.4 Estágios da despesa .....	22
<b>2.3 Sistemas de Informação</b> .....	23
<b>2.4 Auditoria</b> .....	24
2.4.1 Auditoria governamental.....	24
<b>2.5 Controle interno</b> .....	25
<b>3 METODOLOGIA APLICADA</b> .....	28
<b>4 ESTUDO DE CASO</b> .....	30
<b>4.1 Sistema Automático de Pagamento de Pessoal (SIAPPES)</b> .....	31
4.1.1 Forma de acesso ao sistema .....	31
4.1.2 Formulários utilizados.....	32
4.1.3 Segregação de funções e controle interno.....	34
<b>4.2 Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal (SIPPES)</b> .....	35
4.2.1 Forma de acesso ao sistema .....	35
4.2.2 Segregação de funções.....	37
<b>4.3 SIAPPES versus SIPPES</b> .....	39
4.3.1 Forma de acesso.....	39
4.3.2 Controle Interno.....	40
4.3.3 Segregação de funções.....	41

<b>4.4 Entrevistas</b> .....	41
4.4.1 Análise das respostas.....	41
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	44

## 1 INTRODUÇÃO

O número de pessoas que recebem seu pagamento através do Centro de Pagamento do Exército (CPEx) gira em torno de trezentos e cinquenta mil pessoas, entre militares da ativa, inativos e pensionistas totalizando, em 2010, um montante que chegou a 19,61 bilhões de reais, segundo informações do site [www.cpex.eb.mil.br](http://www.cpex.eb.mil.br).

Para efetuar o pagamento dessas pessoas faz-se necessária enorme estrutura operacional, dividida em Unidades Gestoras (UG), que são organizações militares espalhadas por todo o território nacional que ao auxiliarem o CPEx com as informações necessárias colaboram para a execução do pagamento. Esta estrutura é responsável por minimizar as falhas, para que todos recebam exatamente o que tem direito e no prazo oportuno, sem que sejam prejudicados ou ocorram danos ao Erário da Fazenda Nacional.

Para isso, o Exército utiliza, há vinte e nove anos o Sistema Automático de Pagamento de Pessoal (SIAPPES) como sistema padrão. Ao longo do tempo, as inovações tecnológicas, trouxeram a necessidade de modificações para o correto funcionamento do pagamento de pessoal no Exército. Através do Acórdão 782/2004 da primeira câmara do Tribunal de Contas da União que relatou diversas falhas de segurança no SIAPPES determinou-se sua substituição, e a colocação em funcionamento do Sistema de Pagamento de Pessoal (SISPAG), programa na época em fase de construção, e hoje denominado Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal (SIPPES) que vem desde 2006 sendo preparado para substituir o sistema atualmente utilizado, sendo os dois utilizados concomitantemente no momento.

Este trabalho buscou responder o seguinte questionamento: O SIPPES em comparação ao SIAPPES, traz vantagens e pode ser a solução para um sistema de pagamento de pessoal eficaz?

## **1.1 Tema**

Os sistemas de pagamento de pessoal utilizados pelo Exército Brasileiro.

## **1.2 Delimitação do Tema**

Trata-se de estudo comparativo entre o sistema automático de pagamento de pessoal (SIAPPES) e o sistema integrado de pagamento de pessoal (SIPPES), realizado em uma organização militar do Exército Brasileiro, localizada na cidade de Santa Maria-RS, no ano de 2011

## **1.3 Justificativa**

A folha salarial do Exército Brasileiro representa despesa pública, haja vista ser um desembolso efetuado pelo Estado no atendimento de serviços públicos essenciais. De acordo com a Lei nº 4.320/64, as despesas de custeio de pessoal militar são consideradas despesas correntes.

Este trabalho justifica-se ao meio acadêmico onde serve como introdução ao estudo sobre sistemas de informações, estes que na era da informática tem a finalidade de transformar um conjunto de dados em informações úteis para uma finalidade maior.

Além de ser vital aos acadêmicos em geral, também é interessante aos estudantes de contabilidade em especial, pois estes devem estar aptos a receber informações e as interpretar, deixando de ser apenas os famosos “guardadores de livros” tornando-se cada vez mais importantes às empresas.

Ao longo dos anos o Exército vem se utilizando do SIAPPES que passa por modificações para tornar-se adequado a exigência atual, então como forma de suprir a tais exigências foi posto em prática o desenvolvimento do SIPPES para substituir o

SIAPPES.

A substituição dos sistemas altera paradigmas por muito perpetuados, tendo em vista o longo período de utilização do sistema antigo, isso pode causar dificuldades de adaptação por parte das pessoas envolvidas e faz-se necessário a busca por conhecimento sobre o novo sistema a fim de capacitar os operadores.

Sendo assim, este trabalho inovador buscou através de um estudo comparativo entre os dois sistemas, em uma organização militar da cidade de Santa Maria que realiza o assessoramento do pagamento de pessoal junto ao CPEx, identificar se há vantagens do SIPPES frente ao SIAPPES, e elucidar se o novo sistema é capaz de atender as necessidades para um funcionamento eficaz do ponto de vista da minimização de falhas na execução do pagamento.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo Geral**

Este trabalho teve por objetivo geral realizar uma comparação entre os sistemas de pagamento de pessoal do Exército Brasileiro, SIAPPES e SIPPES, evidenciando as principais diferenças, dificuldades encontradas para a substituição de um pelo outro e principalmente se o efeito desta substituição é satisfatório ao objetivo de sua implantação que é minimizar as falhas no processo de pagamento de pessoal.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

Para atingir o objetivo maior deste trabalho as seguintes etapas foram necessárias:

- Caracterizar os sistemas SIAPPES e SIPPES;
- Realizar a comparação entre os sistemas SIAPPES e SIPPES em diversos aspectos;
  - Diagnosticar as principais diferenças entre os sistemas, identificando as principais vantagens e desvantagens da substituição do SIAPPES pelo SIPPES;
  - Elencar as dificuldades encontradas para a substituição do SIAPPES pelo SIPPES.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A revisão bibliográfica busca situar o leitor frente a conceitos mais amplos envolvidos no desdobramento da pesquisa, entre esses conceitos têm-se a administração pública, orçamento público, sistemas de informações, auditoria e controle interno que são itens básicos para o entendimento deste trabalho.

### **2.1 Administração Pública**

A Administração Pública pode ser definida, objetivamente, como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para assegurar os interesses coletivos e, subjetivamente, como o conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a Lei atribui o exercício da função administrativa do Estado. É direta quando composta pelos entes federados (União, Estados, Municípios e DF) e, indireta, quando composta por entidades autárquicas, fundacionais e paraestatais.

A CF/88 trata da Administração Pública no Capítulo VII, onde o (artigo 37º) determina que “a administração pública direta e indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” .

#### **2.1.1 Princípios**

De acordo com Manzione (2002), o princípio da legalidade tem sua origem no próprio Estado de Direito. Assim, a atividade administrativa está subordinada à lei. Isto é, a administração pública só pode fazer o que a lei permite. Sendo que este princípio impede abusos por parte da Administração, sendo garantia dos próprios Administradores. O autor salienta ainda que o princípio da finalidade é decorrente desse princípio, ou seja, a administração pública só pode agir conforme a finalidade

da lei.

Conforme o princípio da impessoalidade, a atuação da Administração Pública deve atender aos interesses gerais, ao fim público, não podendo beneficiar pessoas em particular. Relata (art. 37, §1º e 100 da CF/88) que este fundamento expressa que a atuação da administração se relaciona ao órgão ou entidade administrativa e não ao nome de determinado funcionário.

Além disso, segundo o art. 50º, LXXIII da CF/88, o princípio da moralidade é a obediência ao fim maior da administração, qual seja, o bem comum. Qualquer conduta que fira essa finalidade não atenderá a moral e poderá acarretar a nulidade do ato praticado a ser decretado pela própria Administração ou pelo Poder Judiciário.

O princípio da publicidade exige a transparência dos atos praticados pela Administração Pública. Em regra, todos os atos do Poder Público devem ser divulgados para conhecimento geral. Esse princípio, além de permitir o conhecimento da atuação pública, pode servir como marco inicial da produção dos efeitos desses atos. Manzione(2002) menciona que também é importante porque, a partir do conhecimento público dos atos praticados, eles poderão ser controlados pelos administrados .

Quanto ao princípio da eficiência administrativa cabe ressaltar que estabelece que toda ação administrativa deve ser orientada para concretização material e efetiva da finalidade posta pela lei França (2000). Moraes (1999) traz que este princípio impõe à administração pública direta e indireta, e a seus agentes, a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa e eficaz, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar desperdícios e garantir maior rentabilidade social.

Além desses, Manzione (2002) cita outros princípios da Administração Pública. Sendo eles:

Princípio da Supremacia do interesse público sobre o privado: reafirma que o interesse da coletividade é mais importante que o interesse particular. Ainda, permite que a administração atue de forma arbitrária. Deve sempre atender e se relacionar à função do interesse geral.

Princípio da Razoabilidade: de acordo com esse princípio, a Administração Pública deve atuar em conformidade com a lei. Sendo que em algumas situações, a lei confere certa liberdade ao administrador que deve agir dentro do razoável,



atendendo critérios racionais e adequados ao interesse público. Fundamenta-se na legalidade e na finalidade.

Princípio da proporcionalidade: a Administração deve tomar atitudes proporcionais ao ocorrido para solucionar os problemas, ou seja, deve praticar apenas o necessário para atingir o interesse público.

Princípio da Motivação: todos os atos da administração pública devem ser fundamentados para que seja possível a verificação dos motivos e a prática do ato. Isto é, no ato vinculado basta mencionar o fato e o direito a ser aplicado, no ato discricionário, onde a Administração age com maior liberdade, e os fatos e as leis aplicáveis devem ser detalhados.

## 2.2 Orçamento Público

O orçamento público, na definição de Lima e Castro (2000, p. 19) significa,

O planejamento feito pela Administração Pública para atender, durante determinado período, aos planos e programas de trabalho por ela desenvolvidos, por meio da planificação das receitas a serem obtidas e pelos dispêndios a serem efetuados, objetivando a continuidade e a melhoria quantitativa e qualitativa dos serviços prestados a sociedade.

De acordo com o entendimento de Ávila (2003, p. 7), orçamento público, “é uma imposição legal que representa um instrumento gerencial de administração pública, o qual tem por objetivo atender a todas as necessidades da sociedade em um determinado período de tempo, levando em consideração as ações da gestão pública”.

O referido autor ressalta que em decorrência da evolução da sociedade, várias formas de elaborar o orçamento público foram utilizadas. Essas alternativas se deram no sentido de melhorar as condições de planejamento, visando uma melhor aplicabilidade dos recursos públicos.

Da mesma forma, Giacomoni (2007, p. 54), alude que “o orçamento público possui uma multiplicidade de aspectos, entre eles, político, jurídico, contábil,

econômico, financeiro e administrativo”.

Na mesma direção é o pensamento de Silva (2004, p. 58), ao afirmar que

o **aspecto político** do orçamento é representado por um plano de ação política que se traduz, necessariamente, na continuidade de despesas anteriormente criadas e em despesas novas ou em redução de despesa; o **jurídico**, é o que define a Lei Orçamentária no conjunto de leis do país; o **econômico** é o resultado da evolução das características políticas do orçamento, uma vez que os governos têm a precípua obrigação de atender às necessidades econômicas e sociais da coletividade, aproveitar os recursos humanos e materiais, no sentido de aumentar a rede nacional e redistribuir a renda nacional, com o objetivo de elevar o nível econômico da população, assegurando a todos uma exigência digna e, **financeiro**, caracterizado pelo fluxo monetário das entradas da receita e das saídas da despesa, meio efetivo e normal da execução orçamentária.

Portanto, o orçamento público é uma lei que, entre outros aspectos, exprime em termos financeiros, a alocação dos recursos públicos.

### 2.2.1 Leis orçamentárias e tipos de orçamento

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, o sistema orçamentário passou a ser regulado por três leis, a Lei do Plano Plurianual (PPA); a Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA) (BRASIL, 2000) conforme art. 165º da CF/88. Assim, a Constituição implementou o orçamento-programa com a normatização do Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual no Brasil (LOA)

O Plano Plurianual, previsto no artigo 165 da Constituição Federal de 1988 e regulamentado pelo Decreto n. 2.829, de 29 de outubro de 1998, permite estabelecer medidas, gastos e objetivos a serem seguidos pelo Governo Federal ao longo de quatro anos de mandato.

De acordo com Ávila (2003, p.211), o Plano Plurianual constitui-se no principal instrumento de planejamento das ações do gestor público, “pois além de ser a primeira classificação orçamentária a ser trabalhada, tem por característica abranger todos os objetivos e metas que serão desenvolvidas em todo o mandato do governante”. Entretanto, o governante sempre executará, no primeiro ano de seu mandato, os objetivos, metas e diretrizes estipuladas no plano plurianual do seu

antecessor e, conseqüentemente, planejará os objetivos, metas e diretrizes no seu plano plurianual para o primeiro ano do seu sucessor, e assim sucessivamente.

Daher (2010) salienta que o Plano Plurianual deverá contemplar todas as diretrizes para que a administração pública cumpra as metas e objetivos planejados. Durante a preparação do plano plurianual, devem ser contempladas todas as ações a serem executadas pelo administrador. Depois de preparado o plano plurianual, o Poder Executivo tem elaborada a proposta orçamentária, a qual deverá ser encaminhada ao Poder Legislativo, para que seja aprovada e convertida em lei, que terá validade no ano seguinte a sua aprovação.

A CF/88 determina ainda que o Plano Plurianual deverá ser encaminhado pelo Executivo até o dia 31 de agosto do primeiro exercício financeiro do mandato. Nos termos do art. 35 § 2º

Art. 35, (...) § 2º O projeto do plano plurianual, para vigência até o final do primeiro exercício financeiro do mandato presidencial subsequente, será encaminhado até quatro meses antes do encerramento do primeiro exercício financeiro e devolvido para sanção até o encerramento da sessão legislativa.

Referindo-se ao Plano Plurianual, Ávila (2003), salienta que o referido instrumento de planejamento deve ser elaborado com o máximo de cuidado, pois o que for fixado como objetivo, meta e diretriz de governo, serão cobrados em determinado momento pelos ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Giacomini (2007) salienta que o Plano Plurianual representa a síntese dos esforços de planejamento de toda a administração pública, orientando a elaboração dos demais planos e programas de governo, assim como do próprio orçamento anual.

Já a LDO é o instrumento propugnado pela CF/88 para fazer a transição entre o Plano Plurianual (planejamento estratégico) e as leis orçamentárias anuais.

Segundo a CF/88, a Lei de Diretrizes Orçamentárias compreenderá as metas e prioridades da Administração Pública Federal, incluindo as despesas de capital para o exercício financeiro subsequente, orientará a elaboração da lei orçamentária anual, disporá sobre as alterações na legislação tributária e estabelecerá a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento.

Além disso, a Lei Complementar n. 101, de 04 de maio de 2000, conhecida

como Lei de Responsabilidade Fiscal, acrescentou à LDO novas atribuições no tocante a sua composição, complementando o § 2º do artigo 165 da Constituição Federal de 1988. Com este acréscimo de atribuições, a LDO deverá também dispor sobre o equilíbrio entre receitas e despesas; estabelecer critérios e forma de limitação de empenho; estabelecer normas relativas ao controle de custos e à avaliação dos resultados dos programas financiados com recursos dos orçamentos; estabelecer demais condições e exigências para transferências de recursos a entidades públicas e privadas.

Angélico (2006) registra que a Lei Orçamentária Anual - LOA é uma lei elaborada pelo Poder Executivo a qual estabelece as despesas e as receitas que serão realizadas no próximo ano. Nesse sentido, a Constituição Federal determina que o Orçamento deve ser votado e aprovado até o final de cada ano. Como já visto anteriormente, compete ao Presidente da República enviar ao Congresso Nacional o Plano Plurianual, o projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias e as propostas de orçamento.

Giacomini (2007, p.222) apresenta a Lei Orçamentária Anual em três orçamentos: “fiscal, seguridade social e investimentos das empresas” .conforme art. 165 § 5. da Constituição Federal.

Orçamento fiscal, de acordo com Giacomini (2007, p. 222), constitui-se no principal dos três orçamentos e refere-se aos Poderes, seus fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público. “A administração indireta compreende quatro categorias de entidades, sendo elas: autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedade de economia mista”.

Orçamento da Seguridade Social: abrange as entidades e órgãos a ela vinculados – saúde, previdência social e assistência social - da administração direta e indireta, bem como os fundos e fundações instituídos e mantidos pelo poder público. Segundo Giacomini (2007, p. 223)

Praticamente todos os órgãos e entidades que integram o orçamento fiscal também fazem parte, ainda que parcialmente, do orçamento da seguridade social, pois executam despesas de seguridade social: pagamento de inativos, assistência à saúde de servidores, entre outros

Orçamento de investimento das empresas públicas: “compreende os

investimentos realizados pelas empresas em que o Poder Público, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto” .

Dessa forma, a Lei Orçamentária Anual (LOA) visa concretizar os objetivos e metas propostas no Plano Plurianual (PPA), segundo as diretrizes estabelecidas pela Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO).

### 2.2.2 Princípios Orçamentários

Giacomoni (2007), registra que existem princípios básicos definidas na Constituição, na Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, no Plano Plurianual e na Lei de Diretrizes Orçamentárias os quais devem ser seguidos para elaboração e controle do orçamento.

Deste modo o referido autor salienta os seguintes princípios:

**Princípio da anualidade:** de conformidade com o princípio da anualidade, também denominado princípio da periodicidade, as previsões de receita e despesa devem referir-se, sempre, a um período limitado de tempo; esta regra obriga o Poder Executivo a pedir, periodicamente, nova autorização para cobrar tributos e aplicar o produto da arrecadação. O período de doze meses tem sido considerado ideal, assim, o orçamento vigora durante um ano, que deverá coincidir com o ano civil. O § 5º do art. 165 da CF 88 dá respaldo legal a este princípio.

**Princípio da especificação:** o princípio da especificação, ou princípio da discriminação, tem por escopo vedar as autorizações globais, tanto para arrecadar tributos como para aplicar os recursos financeiros; exige que o plano de cobrança dos tributos e o programa de custeio e investimentos sejam expostos pormenorizadamente. Esta regra reforça a ação fiscalizadora do Poder Legislativo. Assim, as receitas e as despesas devem aparecer de forma discriminada, de tal forma que se possa saber, pormenorizadamente, as origens dos recursos e sua aplicação. Como regra tinha o objetivo de facilitar a função de acompanhamento e controle do gasto público.

**Princípio da exclusividade:** segundo o princípio da exclusividade, a lei orçamentária não conterà matéria estranha à previsão da receita e à fixação da

despesa. O objetivo é impedir que seja utilizado um procedimento legislativo rápido, em virtude dos prazos fatais a que está sujeito, para se aprovarem, com facilidades, medidas que em tramitação regular talvez não lograssem êxito. A Constituição Federal incluiu esse princípio também em seu artigo 165, § 8º.

Princípio da unidade: de acordo com o princípio da unidade, o orçamento deve constituir uma só peça, compreendendo as receitas e as despesas do exercício, de modo a demonstrar, pelo confronto das duas somas, se há equilíbrio, saldo ou déficit. Esse é o conceito de unidade sob o aspecto formal. O princípio da unidade é respaldado legalmente por meio do Art. 2º da Lei 4.320/64 e pelo § 5º do art. 165 da CF 88.

Princípio da universalidade: em conformidade com o princípio da universalidade, todas as receitas e todas as despesas devem ser incluídas no orçamento. Esse princípio tem por objetivo oferece ao parlamentar um controle seguro sobre as operações financeiras realizadas pelo Poder Executivo. Na Lei 4.320/64, o cumprimento da dessa regra é exigido no art. 2º - “A Lei do Orçamento conterà a discriminação da receita e da despesa, de forma a evidenciar a política econômico-financeira e o programa de trabalho do governo, obedecidos os princípios de unidade, universalidade e anualidade” e no art. 3º - “A Lei do Orçamento compreenderá todas as receitas, inclusive as operações de crédito autorizadas em lei”.

Diante desse contexto, é importante a afirmação de Kohama (1996) de que, para que o orçamento expresse com fidelidade o programa de um governo e contribua de forma eficaz e eficiente para o desenvolvimento econômico e social de uma nação, se faz necessária a obediência aos princípios acima citados.

### 2.2.3 Orçamento Público: previsão de receitas e despesas

O orçamento público é o instrumento de planejamento das ações governamentais e nele constam as receitas passíveis de serem arrecadadas num determinado exercício, bem como sua destinação às ações explicitadas nos diversos projetos e atividades.

Para que o orçamento público seja caracterizado como um instrumento de gestão é necessário que o mesmo seja executado e avaliado constantemente, buscando, dessa forma, a efetivação dos objetivos estabelecidos durante o processo de planejamento, ou seja, que atenda às necessidades básicas da população abrangida.

Diante disso, os governantes se mobilizam na direção do atendimento das necessidades básicas da sociedade ao disponibilizarem no Orçamento Público, recursos para o pagamento de pessoal, contratação de serviços, obras de infraestrutura, implementação políticas públicas, entre outras inerentes às funções básicas do Estado em relação a sua população.

Conforme previsto da CF/88, a elaboração do orçamento é de competência do Poder Executivo de cada esfera de governo, devendo a mesma contemplar o levantamento das prioridades, planejamento com definição de objetivos, metas e diretrizes, confrontar as prioridades com as necessidades da sociedade, verificando os recursos disponíveis. Nesse sentido existe a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar n. 101, de 2000), a qual é encarregada de manter o equilíbrio das contas públicas, por meio do qual se pode esperar crescimento econômico do país, além do bem-estar social da população.

#### 2.2.4 Estágios da despesa

Conforme Silva (2000) a despesa tem quatro estágios, que são eles: fixação, empenho, liquidação e pagamento.

A fixação consiste na previsão através da utilização de créditos orçamentários ou adicionais. Seguindo, tem-se o empenho que é o ato que cria para o Estado uma obrigação de pagamento.

Logo após o empenho tem-se a liquidação que consiste em tornar líquido e certo o direito do credor contra a Fazenda Pública e o pagamento é o ato pelo qual a Fazenda Pública satisfaz o credor e extingue a obrigação.

## 2.3 Sistemas de Informação

O sistema de informação tem a finalidade segundo Turbam (2007, p.3) “obter as informações certas para as pessoas certas, no momento certo, na quantidade certa e no formato certo”. Nesse sentido Stair (2006) afirma que sistema de informação consiste em coletar, manipular e disseminar dados e informações para atingir um objetivo.

O sistema é composto de dados que são fatos básicos e informações, que são esses dados manipulados para se tornarem úteis, segundo Stair (2006, p.5)

A transformação de dados em informações é um processo ou conjunto de tarefas logicamente relacionadas desenvolvidas para atingir um resultado definido. O processo de definição de relações entre dados para criar informações específicas requer conhecimento. Conhecimento é a consciência e o entendimento de um conjunto de informações e formas de torná-las úteis para apoiar uma tarefa específica ou tomar uma decisão.

Com a obtenção de dados, sua organização em informações obtêm-se o conhecimento que é utilidade dos dados.

O bom uso de sistemas induz a um correto emprego de dados e informações e facilita em muito o trabalho ao informatizar as ações, evitando uso de mão de obra desnecessária.

De acordo com Stair (1998, p.09)

Os sistemas podem ser classificados de diversas formas. Eles podem ser simples ou complexos, abertos ou fechados, estáveis ou dinâmicos, adaptáveis ou não adaptáveis, permanentes ou temporários:

- Simples - possuem alguns componentes, sendo o relacionamento simples e direto;
- Complexo - possui muitos elementos altamente relacionados e conectados;
- Aberto - interage com o ambiente externo;
- Fechado - não interage com o ambiente;
- Estável - ocorrem poucas mudanças ao longo do tempo;
- Dinâmico - rápidas e constantes mudanças com o passar do tempo;
- Adaptável - muda em resposta às mudanças do meio;
- Não-Adaptável - não sofre modificações em resposta às mudanças do meio ambiente;
- Permanente - existe por um período de tempo relativamente longo;



-Temporário - existe por um período de tempo relativamente curto.

As diferentes classificações definem a forma de atuação dos diversos sistemas e suas características como fonte de dados e informações, que tornam-se úteis a intenção dos usuários que é através da coleta e transformação de dos obter informações que possam ser utilizadas.

## 2.4 Auditoria

A Auditoria é um ramo da Contabilidade e conforme Oliveira (2001) “é a técnica contábil que visa obter elementos de convicção que permitam julgar se as demonstrações contábeis de uma entidade, bem como os registros contábeis.

Como divisão da auditoria tem-se as auditorias interna e externa que segundo Almeida (2003) “surgiram como parte da evolução do sistema capitalista”. Ainda diz Oliveira (2001) que a auditoria interna e operacional é instrumento que controla administrativamente e verifica sistematicamente a eficácia e eficiência das atividades operacionais.

### 2.4.1 Auditoria governamental

Dentre as finalidades da Auditoria Governamental tem-se que comprovar a legalidade e legitimidade e avaliar os resultados, quanto à economicidade, eficiência e eficácia da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nas unidades da administração direta e entidades supervisionadas da administração federal, bem como a aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado.

Dentro da Auditoria Governamental e conforme o *site* [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br) tem-se os seguintes ramos:

Auditoria de Gestão que tem por objetivo emitir opinião com vistas a certificar a regularidade das contas, verificar a execução de contratos, convênios, acordos ou

ajustes, a probidade na aplicação dos dinheiros públicos e na guarda ou administração de valores e outros bens da União ou a ela confiados.

Já a Auditoria de Programas visa acompanhar, examinar e avaliar a execução de programas e projetos governamentais específicos, bem como a aplicação de recursos descentralizados, compreendendo, entre outros, os seguintes aspectos:

Tem-se a Auditoria Operacional que atua nas áreas inter-relacionadas do órgão/entidade, avaliando a eficácia dos seus resultados em relação aos recursos materiais, humanos e tecnológicos disponíveis, bem como a economicidade e eficiência dos controles internos existentes para a gestão dos recursos públicos. Sua filosofia de abordagem dos fatos é de apoio, pela avaliação do atendimento às diretrizes e normas, bem como pela apresentação de sugestões para seu aprimoramento.

Quanto a Auditoria Contábil, consiste na técnica que, utilizada no exame dos registros e documentos e na coleta de informações e confirmações, mediante procedimentos específicos, pertinentes ao controle do patrimônio de um órgão ou entidade, objetiva obter elementos comprobatórios suficientes que permitam opinar se os registros contábeis foram efetuados de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade e se as demonstrações deles originárias refletem, adequadamente, a situação econômico-financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e as demais situações nelas demonstradas.

Já a Auditoria de Sistema tem por objetivo assegurar a adequação, privacidade dos dados e informações oriundas dos sistemas eletrônicos de processamento de dados, observando as diretrizes estabelecidas e a legislação específica.

E por último tem-se a Auditoria Especial que objetiva o exame de fatos ou situações consideradas relevantes, de natureza incomum ou extraordinária, sendo realizadas para atender determinação do Presidente da República, Ministros de Estado ou por solicitação de outras autoridades.

## 2.5 Controle interno

O controle interno pode ser compreendido como o planejamento geral da organização e todas as medidas adotadas por uma entidade para oferecer segurança aos seus ativos.

Os controles internos tem uma forte relação com as auditorias independentes, haja vista o que diz Attie (2007) deve o auditor independente levantar os sistemas contábeis e os controles internos, avaliar o grau de confiabilidade e com base nisto estabelecer a extensão dos procedimentos de auditoria.

Tem-se que quanto mais confiável o controle interno, menor será a extensão dos testes de auditoria, o que facilita o andamento da auditoria independente.

Oliveira (2001, p.137) traz que

O controle interno é composto pelos planos de organização dos métodos e medidas implantados pela empresa para proteger seu patrimônio, seus recursos líquidos e operacionais, por meio de atividades de fiscalização e verificação da fidedignidade dos administradores e da exatidão dos processos de manipulação de dados contábeis, promovendo desta forma, a eficiência operacional e a adesão às políticas e estratégias traçadas pela alta gestão

Nessa linha Almeida (2003) levanta que o controle interno representa um conjunto de ações com o objetivo de proteger o ativo.

Dentro de um bom controle interno tem-se a segregação de funções que consiste em uma mesma pessoa não ter acesso ao ativo e aos registros contábeis.

O controle interno atinge também o setor público sendo aquele em que exerce controle sobre seus próprios exercícios para assegurar a execução desses exercícios dentro dos princípios da administração pública.

A CF/88 traz que controle interno tem o objetivo de avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União.

A Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001 traz

O sistema de controle interno do Poder Executivo Federal compreende as atividades de avaliação do cumprimento das metas previstas no plano plurianual, da execução dos programas de governo e dos orçamentos da União e de avaliação da gestão dos administradores públicos federais, utilizando como instrumento a auditoria e a fiscalização

Sendo assim, tem-se que o controle interno é de fundamental importância no processo democrático, contribuindo para fiel observância e cumprimento de metas e da fidedignidade as ações.

### 3 METODOLOGIA APLICADA

Para realização deste trabalho foram levados em conta alguns métodos de pesquisa com o intuito de atingir os objetivos propostos, primeiramente foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema como forma de captação de informações sob o ponto de vista de diferentes autores acerca dos assuntos mais amplos, tais como administração e orçamento público. Ao adotar o método bibliográfico como forma de levantamento geral sobre o assunto proposto buscou-se dimensionar a importância do tema a sociedade como um todo e não apenas a comunidade acadêmica.

Ao se utilizar de uma descrição como forma de caracterizar os sistemas SIAPPES e SIPPES tem-se a utilização do método descritivo, que conforme Gil (1999, p.44), visa a descrever as “características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática” sem que ocorra a influência do pesquisador sobre os fatos. Busca ao descrever todas as características que se entenda o funcionamento dos sistemas de pagamento de pessoal utilizados pelo Exército Brasileiro.

Após a descrição dos sistemas foi realizada a comparação entre eles, usando-se para isso o método comparativo que consiste em comparar SIAPPES e SIPPES buscando localizar as principais semelhanças e diferenças entre os sistemas. Nessa fase surgiram às respostas para o problema desse trabalho de conclusão de curso já que ao comparar, pode responder se o SIPPES traz vantagens em relação ao SIAPPES.

Outra fase deste trabalho consiste na análise dos sistemas com base no método analítico que consiste em desmembrar informações partindo-se do todo para chegar às partes. Dessa maneira, pode-se entender as características gerais do SIAPPES e SIPPES chegando-se a justificativa para a resposta do problema proposto nesse trabalho.

Este trabalho foi elaborado através de um estudo de caso, ou seja, “caracteriza-se pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimentos amplos e detalhados do mesmo”(Gil, 1999).

O estudo de caso segundo Boyde Stasch (1985, p.43)

Envolve a análise intensiva de um número relativamente pequeno de

situações e, às vezes, o número de casos estudados reduz-se a um. É dada ênfase à completa descrição e ao entendimento do relacionamento dos fatos de cada situação, não importando os números envolvidos.

Durante o transcurso foi realizada uma pesquisa com os operadores dos sistemas como forma de buscar o ponto de vista das pessoas diretamente ligadas à utilização dos sistemas e assim, identificar as dificuldades encontradas.

A pesquisa realizada durante este estudo foi do tipo qualitativa, ou seja, aquela que de acordo Weller (2010, p. 30) se constitui em uma modalidade investigativa e que surgiu através da busca pela compreensão dos “aspectos formadores/formantes do ser humano, de suas relações e construções culturais, em suas dimensões grupais, comunitárias ou pessoais”.

## 4 ESTUDO DE CASO

Este trabalho foi desenvolvido em uma Unidade Gestora da cidade de Santa Maria, RS, no ano de 2011, que assessora o Centro de Pagamento do Exército na execução do pagamento de pessoal militar.

Para que se entenda a sistemática de pagamento de pessoal no Exército Brasileiro, antes é necessário o devido conhecimento sobre sua organização funcional, Para tanto serão elencados em seguida os órgãos que compõem o pagamento de pessoal e suas respectivas missões.

A figura 1, a seguir traz o organograma do pagamento, levando em conta as tarefas de assessoramento e subordinação:

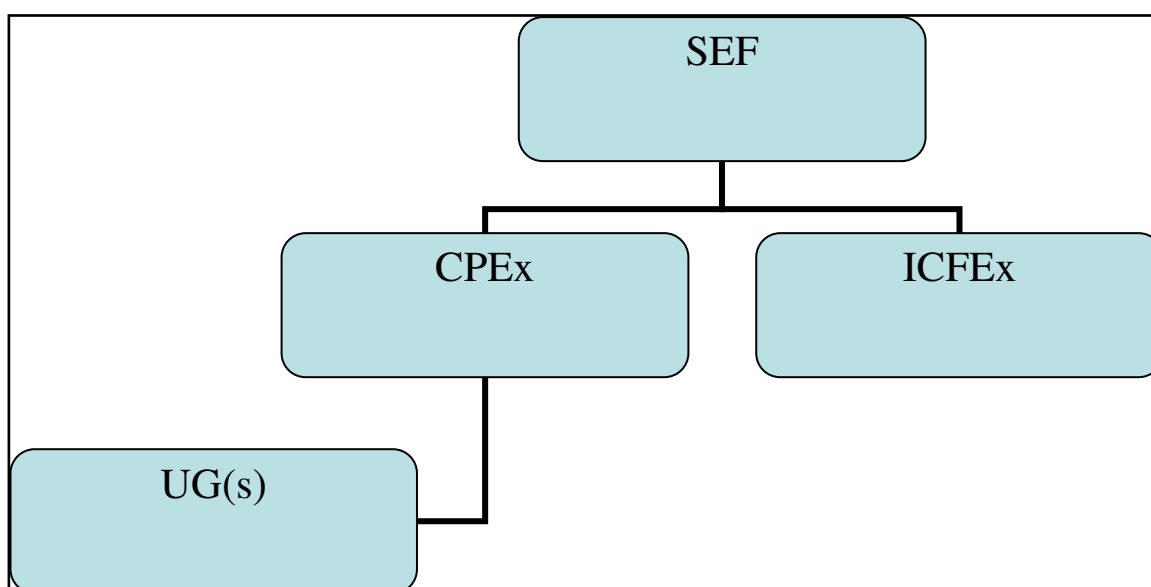


Figura 1 – Organograma da estrutura de pagamento de pessoal no Exército Brasileiro  
Fonte: elaborado pelo autor

No topo da cadeia do fluxo de pagamento de pessoal encontra-se a SEF que tem a missão de superintender e realizar as atividades de planejamento, acompanhamento e execução orçamentária, administração financeira e contabilidade, relativas aos recursos de qualquer natureza alocados ao Comando do Exército Brasileiro. Diretamente subordinada a SEF encontra-se o CPEX com a função de executar as atividades de pagamento de pessoal centralizado no Comando do Exército, mediante a utilização de meios de informática.

Ligados ao CPEX, mas sem subordinação, apenas com a finalidade de auxiliá-lo encontram-se 424 UG(s) espalhadas pelo território nacional que mensalmente assessoram o CPEX na realização da folha de pagamento, tendo a

responsabilidade de fazer as alterações mensais necessárias para o prosseguimento no processo de pagamento.

Com intuito de realizar auditorias foram criadas as ICFEx, elas são no total de doze, espalhadas nas diversas áreas geográficas do país fazendo com que nenhuma UG fique sem auditoria e realizam inspeções anuais junto as UG(s).

#### 4.1 Sistema Automático de Pagamento de Pessoal (SIAPPES)

Este sistema foi posto em utilização em 1982, juntamente a criação do CPEX e veio como solução para a automatização de pagamento, até então manual. Através do processamento automático de dados, visa gerar direitos ou descontos pertinentes a legislação em vigor sendo alimentado pelas UG, gerenciado pelo CPEX e tendo suporte técnico do Centro de Telemática do Exército (CITEx).

##### 4.1.1 Forma de acesso ao sistema

O SIAPPES é acessado por um programa denominado Formulário de Alteração de Pagamento (FAP) digital e tem sua face de acesso conforme Figura 2 em seguida:

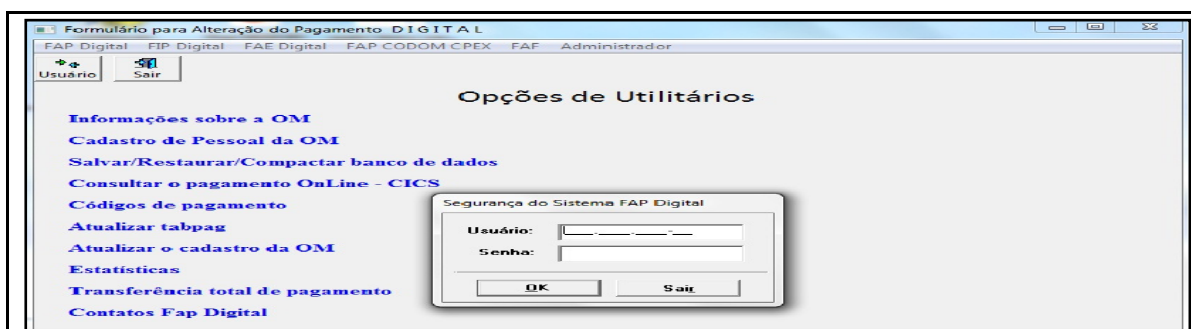


Figura 2 – Tela de acesso do FAP digital  
Fonte: FAP digital



Nesta face de acesso solicita-se o Cadastro de Pessoa Física (CPF) do militar operador e sua senha, senha esta gerada no programa quando do acesso do Ordenador de Despesas e cadastramento dos militares que operarão o sistema. Caso o CPF digitado não conste no banco de dados do sistema não será concluído o acesso.

Depois de logado no sistema poderá o operador executar seu trabalho e seu CPF ficará gravado em todas as informações por ele inseridas no SIAPPES, na figura 3 em seguir são mostradas as funcionalidades do sistema.

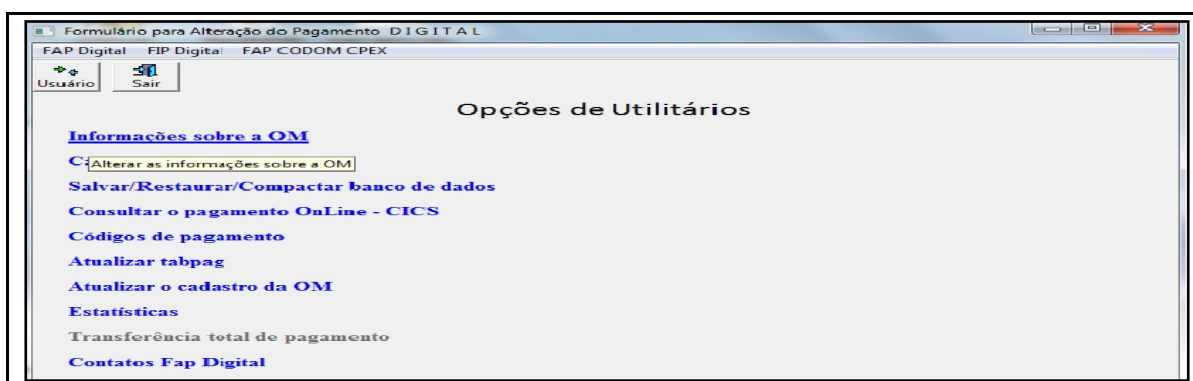


Figura 3 – Opções de Utilitários

Fonte: FAP digital

#### 4.1.2 Formulários utilizados

O FAP digital possui alguns formulários os quais compõem as operações necessárias para o desenvolvimento do pagamento, são eles: Formulário de Alteração de Pagamento (FAP) e Formulário de Implantação de Pagamento (FIP).

Já o FIP é preenchido para implantação do militar no sistema e são digitadas informações pessoais como nome completo, número do CPF, número de documento de identidade, data de nascimento, entre outros. A figura 4 em sequência mostra o FIP.

Figura 4 – Formulário de Implantação de Pagamento  
 Fonte: FAP digital

O FAP é onde são lançadas as alterações relativas ao pagamento como por exemplo a inclusão do adicional de férias ao militar previsto para gozá-las no mês seguinte, dentro do FAP alguns itens serão lançados. São eles: Alt que significa alteração e tem os três possibilidades a seguir: digita-se o número um quando trata-se de inclusão de dado, o número dois quando tratar-se de alteração e o três quando for exclusão.

Após coloca-se Prec-CP do militar que terá seu pagamento alterado, esse Prec-Cp trata-se um código identificador do militar composto por nove números, o sistema assim compreende a quem se refere a alteração. Depois é digitado o campo a que pertence a informação, cada campo compreende uma situação referente ao militar, por exemplo: campo de posto ou graduação, campo de situação dependentes, entre outros. E finalmente digita-se a informação que pretende-se modificar no pagamento. A figura 5 a seguir mostra claramente estes dados.

Registro	Alt.	Prec-CP	Campo/Subcampo	Nova Informação	Descrição

Figura 5 – Formulário de Alteração de Pagamento  
Fonte: FAP digital

Com o preenchimento das informações cita-se na descrição a justificativa para alteração, haja vista que será revisado por militar do CPEx para posterior aceitação da informação.

Essa operação de preenchimento do FAP digital ocorre duas vezes durante o mês nas chamadas primeira e segunda corridas do pagamento, sendo a segunda corrida conhecida como pagamento complementar e serve justamente para sanar eventuais falhas ocorridas na primeira corrida.

#### 4.1.3 Segregação de funções e controle interno

O SIAPPES possui um sistema rústico de segregação de funções já que a única diferença entre os operadores e o OD, é que somente o segundo pode transmitir os dados, ou seja, é o único com senha apropriada para enviar os dados das UG(s) para o CPEx. Cabe ao OD verificar antes da transmissão os lançamentos efetuados pelos operadores já que possui responsabilidade solidária ao militar que

efetuiu a operação e tem seu CPF gravado na mesma.

Anteriormente ao envio pelo OD existe a aplicação do sistema de controle interno que consiste em uma equipe de militares escalados mensalmente para efetuar a análise da veracidade das informações, esta equipe é formada por cinco militares conforme o que define a portaria 008/2008 da Secretária de Economia e Finanças, tem na chefia um oficial e como auxiliares quatro subtenentes ou sargentos.

Este exame tem a finalidade de localizar falhas no processo de pagamento e consiste em um sistema rotativo de militares escalados com intuito de tendo mais militares envolvidos evitar conluios. A responsabilidade de supervisionar este controle interno é das ICFEx que realizam auditoria anuais ou conforme necessidade nas UG(s)

## **4.2 Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal (SIPPES)**

O SIPPES surgiu de uma necessidade constatada em auditoria realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) no SIAPPES, desta auditoria foi elaborado o Acórdão 782/2004, o qual relatou falhas no sistema anteriormente utilizado, como por exemplo falhas na segurança.

Depois da constatação dessas falhas no SIAPPES, em 2006 deu-se inicio ao SIPPES, inicialmente denominado SISPAG para isso ocorreu a contratação de uma empresa terceirizada que em conjunto com CPEx e CITEx deram inicio a um sistema que trouxesse maior confiabilidade.

O SIPPES vem desde então sendo gradativamente posto em prática para realizar uma substituição sem traumas.

### **4.2.1 Forma de acesso ao sistema**

Todo o acesso ao SIPPES é em plataforma *web*, ou seja, as alterações são

*on line*, portanto os dados ficam armazenados em um servidor único e com grande suporte.

O acesso do SIPPES pode ser realizado por duas formas, pelo *login* de usuário e senha, no qual usuário é o CPF do operador e a sua senha é gerada pelo ordenador de Despesas quando de seu acesso. A figura 6 traz a tela de acesso do SIPPES.



Figura 6 – Tela de acesso do SIPPES

Fonte: [www.sippes.eb.mil.br](http://www.sippes.eb.mil.br)

Outra forma de acesso ao SIPPES e que deve ser adotada como a única quando o sistema estiver sendo utilizado sem a concomitância do SIAPPES é através de *tokens*, que são dispositivos eletrônicos geradores de senha, e a certificação digital, esta certificação é regulamentada pela Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001.

A certificação digital garante a autenticidade, a integridade e a validade jurídica de documentos em forma eletrônica. Vale lembrar que o certificado é pessoal e intransferível, tendo portanto o usuário responsabilidade sobre a manutenção e sigilo na utilização de sua senha, arcando com eventuais equívocos já que todas as operações ficam registradas no sistema e podem ser visualizadas quando necessário.

Após a entrada no banco de dados do SIPPES deve-se realizar os trabalhos pertinentes as alterações mensais necessárias e tal trabalho ficará armazenado no servidor *on line*.


Afim de que sejam cadastrados operadores deve o Ordenador de Despesas acessar o sistema com sua senha e realizar o cadastramento conforme figura 7 a seguir.

CADASTRO DE USUÁRIOS >> INCLUIR USUÁRIO CORPORATIVO

**INCLUIR USUÁRIO CORPORATIVO** 00-00000


Imprimir ? Ajuda

**Dados do usuário**


\*Nr de idt/Cadastro  

\*CPF (999.999.999-99)

Nome do usuário

CODOM  

Sigla da OM do usuário

\*CODOM  


Sigla da OM de abrangência

Situação


Acesso liberado

**Documento de publicação**

\*Tipo

\*Data (dd/mm/aaaa)  


\*Número

CODOM  

Sigla da OM

Emissor

**Perfis do usuário**

Perfil  

\*Perfis adicionados

Perfis
<input type="checkbox"/> Administrador SIPPES
<input type="checkbox"/> Analista de pagamento MA

Figura 7 – Tela de cadastramento de operadores  
 Fonte: www.sippes.eb.mil.br

#### 4.2.2 Segregação de funções

Dentro da política de segregação de funções imposta pelos fundamentos de um bom controle interno e auditoria, o SIPPES divide funções entre os diversos tipos de operadores do sistema, onde serão citados os mais inerentes a este trabalho.

O primeiro operador é o chamado Operador Militar da Ativa (Operador MA) e tem como função fazer o lançamento das alterações mensais, fica este com a parte braçal da estrutura. Este trabalho é normalmente realizado por um subtenente ou sargento que encontra-se na hierarquia em um nível inferior, sem função de comando.

Dentre as alterações lançadas têm-se, por exemplo, a necessidade de implantação de pensão judicial em favor de ex-esposa de militar, o aumento de percentual de adicional de habilitação devido a curso realizado, dentre outros.

A figura 8 traz a tela de operação para os operadores MA



Figura 8 – Tela de funcionalidades do operador MA  
Fonte: www.sippes.eb.mil.br

Depois de executado o lançamento de alteração pelo Operador MA deverá ser aprovado pelo aprovador, função exercida por um oficial intermediário que exerce função de chefia na seção de pessoal da UG. Este militar deverá revisar o lançamento executado pelo operador MA e aprová-lo se for o caso, tendo ainda a possibilidade de diligenciá-lo que é a ordem para correção de erro, ou ainda rejeitá-lo que é quando o lançamento contém erro.

A figura 9 traz as funcionalidades do Aprovador.



Figura 9 – Funcionalidades do aprovador  
Fonte: www.sippes.eb.mil.br

Após a figura do aprovador têm-se o Homologador, função esta exercida pelo Ordenador de Despesas, sendo de natureza indelegável por parte deste. Deverá o homologador analisar os dados lançados pelo operador MA e aprovados pelo Aprovador e com base na legislação homologar o lançamento, ou seja, torná-lo

válido. Pode também o homologador diligenciar ou rejeitar o lançamento, conforme figura 10 a seguir.



Figura 10 – Funcionalidades do homologador  
Fonte: [www.sippes.eb.mil.br](http://www.sippes.eb.mil.br)

### 4.3 SIAPPES *versus* SIPPES

No presente item será realizada a comparação entre os sistemas utilizados pelo Exército Brasileiro para a execução do pagamento de pessoal, dentre inúmeras diferenças técnicas destacaram-se as abordadas a seguir.

#### 4.3.1 Forma de acesso

Para realizar o acesso, o SIAPPES utiliza-se de um banco de dados em extensão “mdb” e suas alterações não são feitas instantaneamente, precisando ser transmitidas em datas pré-determinadas duas vezes ao mês, o que pode gerar dificuldades em caso de perda das informações antes do envio.

O SIPPES por sua vez tem plataforma web e banco de dados *on line* o que facilita no momento de realizar as alterações já que são feitas instantaneamente, não havendo a necessidade de envio de informações. Por outro lado, a necessidade de conexão pode levar a que em determinados momentos não se possa trabalhar



devido a falta de conexão.

Outro advento trazido pelo SIPPES é o uso de certificado digital que dá maior confiabilidade ao processo, certificado esse sendo considerado uma assinatura digital ao trabalho executado e de mais difícil codificação do que a senha gerada no SIAPPES.

#### 4.3.2 Controle Interno

O sistema novo não possui controle interno de forma diversa ao SIAPPES, que por sua vez traz um sistema de controle interno regulado pela Portaria n° 008 da Secretaria de Economia e Finanças, de 06 de maio de 2008, que traz em seu (art 2°).

O exame de pagamento de pessoal tem como objetivo controlar e fiscalizar a atividade de pagamento de pessoal, por meio da análise dos documentos disponibilizados pelo CPEx e pela verificação da correção de dados contantes dos arquivos das UG.

O controle interno realizado no SIAPPES é uma ferramenta eficaz na busca por alterações, haja vista ser frequente a localização de erros e após isso sua correção.

#### 4.3.3 Segregação de funções

Os dois sistemas possuem segregação de funções, mas em níveis diferentes. O SIAPPES possui em duas escalas, Operadores e Ordenadores de Despesas e a diferença entre os dois é que operadores apenas trabalham no sistema enquanto os OD podem transmitir os dados.

Enquanto o SIPPES traz a segregação de funções em diversos níveis, interessando a este trabalho três deles: operador, aprovador e homologador

O operador trata-se de militar de nível hierárquico inferior que tem como função realiza o trabalho manual na inserção de informações relativas ao pagamento, enquanto o aprovador é militar de nível hierárquico intermediário que realiza a aprovação dos lançamentos realizados pelos operadores, podendo este rejeitar as informações que lhe parecerem incorretas.

A figura do homologador trata-se da de a maior nível hierárquico no nível Unidade Gestora e tem a função de homologar as atividades realizadas por operadores e aprovador tornado a informação pronta para uso no pagamento de pessoal.

#### **4.4 Entrevistas**

Durante o transcurso deste trabalho foram realizadas entrevistas com três operadores dos sistema em seus diversos níveis, operador, aprovador e homologador. Afim de se obter dados elucidativos quanto a execução do processo de pagamento de pessoal no Exército Brasileiro. As entrevistas foram realizadas no mês de setembro de 2011, em uma Unidade Gestora da cidade de Santa Maria, responsável por auxiliar o CPEx na execução dos trabalhos.

##### **4.4.1 Análise das respostas**

Ao fazer a análise das respostas dos entrevistados constatou-se que o tempo médio de utilização do SIAPPES pelos operadores fica em torno de dois anos, mesmo o programa sendo utilizado há vinte nove anos , o que evidencia uma grande rotatividade de funções dentro de pessoal, o que é característico do Exército Brasileiro.

Ao serem perguntados se passaram por treinamento antes de assumir a função a resposta foi de que nenhum deles passou por treinamento antes de

assumir essa responsabilidade, sendo essa a maior queixa dos envolvidos, a falta de conhecimento prévio sobre o sistema que utilizariam no trabalho, o que dificulta bastante a execução do pagamento de pessoal, haja vista os militares assumirem função e apreenderem apenas com o próprio desenrolar do tempo e suas experiências.

Quando questionados quanto as as dificuldades encontradas na utilização do SIAPPES, foi citada a realização de cálculos manuais, que demandam um tempo excessivo para poder calcular manualmente os valores a receber ou a descontar e sendo assim de forma manual pode causar em algumas situações equívocos de valores, o que torna necessário o retrabalho, tendo em vista que executa-se o trabalho de forma equivocada e depois é necessário calcular novamente os valores para a correção tornando a jornada dupla.

Outra queixa dos operadores quanto ao SIAPPES refere-se ao sistema modificar dados mesmo sem que tenha sido efetuada qualquer modificação, isso ocasiona que os operadores tem que trabalhar para corrigir eventuais alterações, demandando tempo e recurso de pessoal.

Ao serem perguntados sobre se o SIAPPES cumpre sua finalidade e se é um sistema satisfatório, a resposta dos operadores foi de que O SIAPPES ao longo dos anos vem sendo satisfatório, porém, com falhas pontuais que exigem principalmente tempo para corrigí-las por parte dos operadores gerando assim uma grande carga de trabalho e retrabalho, o que poderia ser evitado com a automatização de alguns itens que exigem cálculos manuais.

Tempo em vista a utilização dos operadores dos dois sistemas de pagamento de pessoal passaram os questionamentos a serem realizados quanto ao SIPPES. A primeira questão quanto a utilização do SIPPES foi sobre o tempo de utilização do sistema. Ficou constatado que o tempo médio de utilização do SIPPES é de um ano, tempo este que o sistema vem sendo utilizado na Unidade Gestora.

Sobre a realização de treinamento os operadores citaram que tem a disposição uma página na internet de treinamento com as funções iguais a página de produção para que possam praticar as atividades do pagamento mas podendo haver erros sem que ninguém seja prejudicado, isto foi considerada uma evolução importante no processo de pagamento de pessoal, haja vista poderem os operadores realizar lançamentos de teste em um ambiente específico para isto.

Quanto as dificuldades encontradas no que tange a utilização do SIPPES são

principalmente relativas ao pouco tempo de utilização do sistema, tempo este insuficiente para conhecimento das diversas funcionalidades do sistema, o que leva os operadores a falha, mas lembra-se que tendo um ambiente de teste a sua disposição torna-se em bem menor número a quantidade de falhas encontradas.

Ao serem questionados quanto a se o SIPPES é um sistema satisfatório na execução de pagamento de pessoal, o SIPPES foi considerado um sistema satisfatório, sendo considerado pelos operadores um importante avanço já que não utiliza cálculos manuais, evitando assim uma sobrecarga de trabalho e erros humanos.

Quando foi perguntado aos operadores qual sistema seria o melhor a ser utilizado para execução do pagamento de pessoal, a resposta foi unânime em afirmar que o sistema novo, SIPPES, é o de melhor desempenho, necessitando pequenos ajustes em sua execução e de uma carga de trabalho maior para que os operadores possam se familiarizar com o novo sistema.

Após a realização das entrevistas pode-se ter a clareza necessária quanto ao desempenho dos sistemas e sentir a visão dos operadores, que são os reais conhecedores da atividade de pagamento de pessoal no Exército Brasileiro.

Os dois sistemas foram considerados satisfatórios, ficando com o SIPPES a escolha de melhor desempenho, haja vista o SIAPPES apresentar falhas pontuais já abordadas no Acórdão 782/2004, do TCU, referentes a segurança e confiabilidade.

O pouco tempo de utilização dos sistemas traz à tona a dificuldade de se manter um nível de operadores realmente conhecedores daquilo que estão desempenhando, seja por rotatividade de pessoal, seja pelo pouco tempo de utilização do sistema novo.

Fica claro que ambos os sistemas apresentam dificuldades, o que toma muito tempo por parte dos operadores seja na atividade, seja na busca de conhecimento acerca daquilo que estão realizando.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização de estudo aprofundado acerca dos sistemas de pagamento de pessoal utilizados pelo Exército Brasileiro através de um estudo de caso em uma Unidade Gestora que auxilia o Centro de Pagamento do Exército na execução do pagamento de pessoal na cidade de Santa Maria, RS.

Pode-se com a fundamentação teórica baseada em tópicos como administração pública, orçamento público, sistemas de informações e controle interno atingir os objetivos propostos neste trabalho, os quais serão respondidos com esta conclusão.

Os sistemas de pagamento de pessoal foram caracterizados, evidenciando os principais pontos quanto a sua operacionalidade, foi destacado seu funcionamento através de uma sequência lógica de acesso, como alimentar seus bancos de dados e seus principais componentes.

Item a item foram identificados suas características, situando-se o leitor frente ao funcionamento dos sistemas, como por exemplo, quais os formulários constantes do SIAPPES.

Ao realizar a comparação entre os sistemas, buscou-se evidenciar suas principais diferenças quanto a sua operacionalidade, trazendo suas características quanto a acesso, controle interno e segregação de funções.

Quanto ao acesso ficou claro que o sistema novo possui um nível de segurança maior, haja vista a necessidade de certificação digital para seu acesso, enquanto o sistema antigo exigia apenas *login* e senha.

Em relação ao controle interno mostra-se que o SIPRES deixa a desejar já que não possui um sistema de controle interno, o que o SIAPPES possuía, tendo o exame de pagamento de pessoal, que realiza uma auditoria no pagamento de pessoal de pelo menos uma verificação ao ano para cada militar.

Relativo a segregação de funções o SIPRES traz um nível maior, já que está dividido em três níveis, operador, aprovador e homologador, enquanto o SIAPPES é dividido em apenas dois níveis, operador e ordenador de despesas. Sendo assim, mais difícil que haja conluio quanto a fraudes já que a mais pessoas envolvidas.

Sendo relacionadas as principais dificuldades encontradas para a substituição do SIAPPES pelo SIPRES tem-se os itens a serem solucionados para que essa substituição possa ser de forma eficaz, não trazendo prejuízo ao pagamento de

pessoal.

As principais dificuldades encontradas quanto a substituição foram quanto ao pouco tempo de utilização do sistema novo e a necessidade de quebra de paradigmas, haja vista o sistema anterior estar a muito tempo em uso, sendo assim, tendo praticas já perpetuadas.

Concluiu-se dessa forma que a troca de sistemas era algo necessário, haja vista o que relatou o Acórdão 782/2004 do Tribunal de Contas da União, que já havia evidenciado as falhas do SIAPPES. Ao por em pratica o novo sistema, o SIPPES, houveram avanços significativos quanto a segurança e eficiência no processo de pagamento de pessoal.

Dessa forma, cabe salientar que foram os próprios operadores dos sistemas, através das entrevistas realizadas, que concluíram a existência de avanço no que tange ao menor número de cálculos realizados e conseqüentemente a diminuição da carga de trabalho.

Assim sendo, e respondendo ao objetivo geral deste trabalho, fica evidenciado que a substituição dos sistemas foi satisfatória aquilo que foi proposta, aumentando assim a eficácia no pagamento de pessoal e diminuindo o número de falhas encontradas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 6ª ed. São Paulo, Atlas, 2003

ANGÉLICO, J. **Contabilidade Pública**. São Paulo, Atlas, 2006.

ATTIE, William. **Auditoria Interna**. 2ª ed. São Paulo, Atlas, 2007

ÁVILA, C.A. **Orçamento Público**. Instituto Federal, Paraná, 2003.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em: 18 jun 2011.

DAHER, J. **Lei de Responsabilidade Fiscal e o controle da administração pública municipal**. 2010. Disponível em: <http://jorgedaher.wordpress.com/2010/03/21/lei-de-responsabilidade-fiscal-e-o-controle-da-administracao-publica-municipal/>. Acesso em: 18 jun 2011.

EXÉRCITO. **Manual do Sistema Automático de Pagamento de Pessoal**. Brasil: 1982.

EXÉRCITO. **Manual do Sistema Integrado de Pagamento de Pessoal**. Brasil: 2006.

FRANÇA, V. da R. Eficiência administrativa. In: **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Renovar, n. 220, abr./jul. 2000.

GIACOMONI, J. **Orçamento Público**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KOHAMA, H. **Contabilidade Pública: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 1996.

KOHAMA, Heilio. **Contabilidade Pública: Teoria e Prática**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIMA, D. V.; CASTRO, R. G.; **Contabilidade pública**. São Paulo: Atlas, 2000.  
MANZIONE, L. **Resumo de Direito Administrativo**. São Paulo: Editora LED de Direito LTDA, 2002.

MORAES, A.de. **Reforma Administrativa**: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed., São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Luís Martins de ; FILHO, André Diniz. **Curso Básico de Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2001

PISCITELLI, Roberto Bocaccio ; TIMBÓ, Maria Zulene Farias ; ROSA, Maria Berenice. **Contabilidade Pública: uma abordagem da administração financeira pública**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, Lino Martins da. **Contabilidade Governamental: um enfoque administrativo**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

STAIR, Ralph M ; REYNOLDS, George W. **Princípios de sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2006.

TURBAN, Efraim ; RAINER JR, R. Kelly ; POTTER, Richard E. **Introdução a sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

WELLER, Wivian; PFAFF, Nicole. **Metodologias da pesquisa qualitativa em Educação**. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 101 de 04 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp101.htm). Acesso em: 18 jun 2011.



## APÊNDICE A

### Questionário aplicado aos operadores dos sistemas

1- Há quanto tempo o senhor trabalha no setor de pagamento de pessoal do Exército Brasileiro?

2- Há quanto tempo o senhor utiliza o SIAPPES em seu trabalho?

3- O senhor passou por algum treinamento antes de passar a utilizar o SIAPPES?

4- Quais as principais dificuldades que o senhor encontra ao utilizar o SIAPPES?

5- Existe cursos de atualização para utilização do SIAPPES? Se sim, o senhor já participou de algum?

6- O senhor considera o SIAPPES um sistema satisfatório na execução do pagamento de pessoal do Exército Brasileiro?

7- Há quanto tempo o senhor utiliza o SIPPES em seu trabalho?

8- O senhor passou por algum treinamento antes de passar a utilizar o SIPPES?

9- Quais as principais dificuldades encontradas pelo senhor ao utilizar o SIPPES?

10- Existe cursos de atualização para utilização do SIPPES? Se sim, o senhor já participou de algum?

11- O senhor considera o SIPPES um sistema satisfatório na execução do pagamento de pessoal do Exército Brasileiro?

12- Quais as principais dificuldades encontradas para realizar a substituição do SIAPPES pelo SIPPES?

13- Em sua opinião qual o sistema de pagamento de pessoal que deveria ser utilizado pelo Exército Brasileiro?

14- Em sua opinião o SIPPES pode ser considerado um sistema eficaz para aquilo que foi proposto, ou seja, realizar de forma eficiente e oportuna o pagamento de pessoal?