



CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA Nº 003/2023

Setor de Recursos Humanos

Florianópolis – Santa Catarina

2023



CRM-SC

Rodovia José Carlos Daux, nº 3890, SC-401, Km 4, Bairro Saco Grande,
CEP 88032-005 – Florianópolis, SC (48) 3952-5000 | www.crm-sc.org.br



I. INTRODUÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT 2023, apresenta-se o Relatório Preliminar de Auditoria Interna sobre o Setor de Recursos Humanos. Este trabalho de auditoria interna contém o resultado dos trabalhos de avaliação efetuados no que diz respeito ao RH, tomando-se como base o disposto na legislação que rege o tema.

O trabalho foi realizado no período de 12/06/2023 à 10/07/2023, sendo executado de acordo com os procedimentos de auditoria geralmente aceitos, na extensão julgada necessária às circunstâncias apresentadas e não houve restrição aos exames.

Em 12/06/2023 foi realizada a reunião de abertura com a presença do controlador interno e do Supervisor do Setor de Recursos Humanos, com o objetivo de colher informações para a preparação da documentação de auditoria.

No período do dia 12/06/2023 à 27/06/2023 foram colhidos dados acerca da gestão do Setor de RH. Nenhuma restrição foi imposta quanto ao método ou extensão dos trabalhos. Os procedimentos para execução dos exames de auditoria foram aplicados de acordo com a natureza e atividade da unidade auditada e abrangeram suas áreas de atuação.

II. OBJETIVOS

Fornecer subsídios suficientes para os gestores avaliarem se o Setor está alcançando os resultados planejados, através do acompanhamento e verificação das atividades. Visando, com isso, reduzir os riscos de falhas nos processos internos, que possam impactar a missão do CRM-SC.

III. BASE NORMATIVA

a) Constituição Federal e Leis:

- Constituição Federal/88 - Arts. 70 e 74;
- Emenda Constitucional nº 19/98;
- Lei nº 4.320/64 - Lei de Finanças Públicas;
- Lei Complementar nº 101/00 - Lei de Responsabilidade Fiscal;
- Lei nº 5.172/1966 – Sistema Tributário Nacional;
- Lei nº 12.527/2011 - Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal.

b) Decretos:

- Decreto-Lei nº 200/1967 - Organização Administrativa Federal;
- Decreto nº 1.171/1994 - Código de Ética do Servidor Público Civil;
- Decreto nº 3.591/2000 - Sistema Controle Interno do Governo Federal;
- Decreto nº 6.976/2009 - Sistema de Contabilidade Federal;





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

- Decreto nº 9.203/2017 - Política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
 - Decreto nº 9.739/2019 - Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOIG.
- c) Resoluções, Regulamentos internos e Manuais:
- Resolução CRM-SC nº 220/2022 – Aprova a nova política do Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS;
 - Resolução CRM-SC nº 186/2018 – Normatiza os procedimentos para pagamento de diária, jeton e auxílio de representação em obediência à Lei nº 11.000/2004, e revoga a Resolução CRM-SC nº 182/2017, de 11 de dezembro de 2017, e demais disposições em contrário;
 - Portaria CRM-SC nº 115/2019 – Define o valor das diárias de funcionários, gerentes, assessores, consultores e convidados do CRM-SC;
 - Resolução CRM-SC nº 218/2022 – Dispõe sobre a alteração da Resolução CRM-SC nº 186/2018, fixando valores de jeton, diárias e auxílio de representação no CRM-SC;
 - Resolução CFM nº 2.151/2016 - Regras e conteúdo para o acesso a informações, no âmbito dos Conselhos de Medicina, de que trata a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;
 - Resolução CRM-SC nº 206/2021 – Aprova a alteração do Regimento Interno do Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina, previsto pela Resolução CRM-SC Nº 198/2020;
 - Resolução CRM-SC nº 215/2022, que cria a Controladoria Interna do Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina;
 - Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público – MCASP.
- d) Normas brasileiras profissionais e técnicas aplicadas à auditoria interna:
- Resolução CFC nº 781/95. NBC PI 01 - Normas Profissionais do Auditor Interno;
 - Resolução CFC nº 803/96. Código de Ética Profissional do Contador;
 - Resolução CFC nº 986/03. NBC TI 01 - Da Auditoria Interna;
 - Resolução CFC nº 1.229/09. NBC TA 610 – Utilização do Trabalho de Auditoria Interna;
 - Resolução CFC nº 1.311/10. NBC PA 290 – Independência - Trabalhos de Auditoria e Revisão.
- e) Instruções normativas:
- Instrução Normativa TCU nº 67/2011 - Dispõe sobre os procedimentos referentes às Declarações de Bens e Rendidas a serem apresentadas pelas





autoridades e servidores públicos federais a que aludem as Leis 8.429, de 2 de junho de 1992, e 8.730, de 10 de novembro de 1993;

- Instrução Normativa CGU nº 05/2021 - Plano Anual de Auditoria Interna, sobre o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna e sobre o parecer sobre a prestação de contas da entidade das unidades de auditoria interna governamental;
 - Instrução Normativa CGU nº 04/2018 - Sistemática de Quantificação e Registro dos Resultados e Benefícios da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal;
 - Instrução Normativa TCU nº 84/2020 - Normas para a tomada e prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal, para fins de julgamento pelo Tribunal de Contas da União;
 - Decisão Normativa TCU nº 198/2022 - Normas complementares para a prestação de contas dos administradores e responsáveis da administração pública federal;
 - Instrução Normativa CGU nº 10/2020 - Sistemática de Quantificação e Registro dos Resultados e Benefícios da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal;
 - Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016 - Procedimentos para gerir os riscos, proteger a integridade das instituições e a segurança dos recursos públicos.
- f) Legislações trabalhistas aplicadas ao CRM-SC:
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho;
 - Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 – Dispõe sobre o estágio de estudantes;
 - Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 – Dispõe sobre segurança e medicina no trabalho e dá outras providências.

IV. QUESTÕES DE AUDITORIA;

Com vistas a realizar testes de observância nos controles internos, foram elaboradas 29 (vinte e nove) questões de Auditoria sobre temas relevantes referentes ao Patrimônio, as quais foram respondidas pelos responsáveis da unidade auditada. Cada questão possui requisitos que foram verificados e testados pela equipe de auditoria.

Abaixo, segue a lista de questões com suas respectivas respostas:

Questão nº 01: A folha de pagamento encontra-se em conformidade (estagiário e funcionários)?

Resposta: Depósito de salários e benefícios, dentro da legislação vigente.





Questão nº 02: Há Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), ASO: exames admissionais, periódicos, anuais, bianuais e demissionais na instituição?

Resposta:

- a) PPRA (PGR) está sendo atualizado.
- b) ASO, todos em dia, controle registrado na pasta do funcionário.
- c) Abrange todos os funcionários do CRMSC, inclusive estagiários.

Questão nº 03: Há planejamento de férias no CRM-SC, com controle de períodos, alterações e interrupções? Há férias vencidas de funcionários?

Resposta:

- a) Não temos férias vencidas.
- b) As férias estão de acordo com a Reforma Trabalhista de 2017.
- c) As férias são relacionadas em planilha semestral.

Questão nº 04: Os controles internos da unidade estão adequados?

Resposta: Sim, temos manuais, porém precisam ser atualizados.

Questão nº 05: Os documentos solicitados na admissão contemplam a legislação?

Resposta: Estão de acordo com a legislação.

Questão nº 06: As progressões são concedidas conforme disposto no PCCS?

Resposta: Sim.

Questão nº 07: As planilhas e outros documentos que necessitam de publicidade estão atualizados e constam no Portal Transparência?

Resposta: Sim, Remuneração de Funcionários, Tabela Salarial, Funcionários Desligados.

Questão nº 08: Há concurso vigente?

Resposta: Sim. Edital nº 001/2022.

Questão nº 09: Cargos públicos efetivos e em comissão foram criados através do devido instrumento legal?

Resposta: Sim, Resolução que os cria e portaria que os nomeia.

Questão nº 10: Cadastro de servidores está atualizado?

Resposta: Sim, Cadastro Atualizado.

Questão nº 11: Há controle de admissões e demissões?

Resposta: Sim, Quadro de Pessoal Admitido e Quadro de Desligados.

Questão nº 12: Há descrição dos cargos e funções existentes e suas respectivas atividades?

Resposta: Sim.





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

Questão nº 13: Há controle das alterações salariais e gratificações concedidas?

Resposta: Sim, SGED nº 8200/2023 consta: Tabela Salarial, Política PCCS e Progressões.

Questão nº 14: Há controle de frequência dos servidores?

Resposta: Sim, REP NA SEDE e Navegador nas Delegacias.

Questão nº 15: É feita análise das horas extras, adicionais e atestados apresentados?

Resposta: Sim, atestados enviamos à Contabilidade para registro e à empresa de Saúde Ocupacional para homologação. Horas extras não são permitidas dentro do CRMSC, salvo sob necessidade e expressa autorização do Supervisor de Área com aprovação da Direção.

Questão nº 16: Há controle das licenças concedidas, sejam remuneradas ou não?

Resposta: Sim, não há funcionários em licença.

Questão nº 17: Há controle e acompanhamento dos benefícios concedidos (Planos de saúde e odontológico, auxílios)?

Resposta: Sim, Controle e Alterações são registrados em planilha.

Questão nº 18: É pago vale-transporte a servidores? Está em conformidade com a legislação?

Resposta: Sim, dentro da legislação e conforme Acordo Coletivo 22/23.

Questão nº 19: Qual o andamento das recomendações propostas pelo CFM em 2022?

Resposta: Sim, Sobre a contratação de empregados temporários.

Questão nº 20: É feito planejamento das necessidades de educação e treinamento?

Resposta: Sim, Processo realizado pela Gestão de Pessoas.

Questão nº 21: Foram solicitadas aposentadorias após a reforma da previdência?

Resposta: Não.

Questão nº 22: Como é feita a contratação de cargos comissionados? Há requisitos técnicos?

Resposta: Sim, solicitado experiência na área, formação acadêmica compatível com a necessidade da vaga.

Questão nº 23: O CRM-SC destina aos servidores de carreira, no mínimo, 60% do total de cargos em comissão existentes no órgão?

Resposta: Sim, temos 13 (treze) cargos em comissão ocupados por efetivos e 9 (nove) ocupados por livre provimento.

Questão nº 24: É verificado se os novos servidores efetivos ou comissionados ocupam mais de um cargo, emprego ou função pública?





Resposta: Sim, documentos em anexo.

Questão nº 25: Os pagamentos de comissões atendem ao PCCS?

Resposta: Sim, vide SGED nº 8200/2023

Questão nº 26: Os terceirizados executam as atividades fim do CRM-SC ou desempenham atribuições próprias e inerentes ao pessoal do quadro de carreira?

Resposta: Não temos mão de obra terceirizada.

Questão nº 27: Estão sendo realizadas as avaliações de desempenho conforme dispõe o PCCS?

Resposta: Sim.

Questão nº 28: As diárias e os jetons são pagos conforme Resolução do CFM?

Resposta: Atribuição do Financeiro.

Questão nº 29: A folha de pagamento obedece ao teto constitucional?

Resposta: Sim, não há remuneração acima do teto constitucional.

V. ACHADOS DE AUDITORIA;

Os achados de auditoria são constatações que advêm de impropriedades detectadas nos trabalhos de campo. Cada achado de auditoria gera recomendações a serem implementadas pelo gestor.

A seguir, serão relatados os achados de auditoria e suas respectivas recomendações.

Achado nº 01: Constatou-se que alguns servidores não assinaram a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos Públicos.

Os servidores públicos são obrigados a declarar, ao tomar posse, no cargo ou quando for admitido em função ou emprego público, se possuem algum vínculo funcional com a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, Estado, Município e Distrito Federal.

Portanto, a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público.

Em seu artigo 37, a Constituição Federal de 1988 trata sobre o ato de acumular cargos públicos, definindo-o como uma ação, via de regra, vedada. Dito isso, o texto também apresenta algumas exceções, que são:

“Art. 37. XVI – é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

a) a de dois cargos de professor;

b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;





c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;”

Desta forma, ao ingressar no CRM-SC, o servidor deverá declarar por meio de Formulário “Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos”, todos os seus vínculos profissionais, inclusive de participação societária e empresarial. Juntamente com a declaração, na hipótese de possuir outros vínculos profissionais vedados deverá fazer prova da desincompatibilização, através de documentos hábeis, devidamente assinados pelas autoridades competentes, que cumpram o efeito de tornar compatíveis ou aceitáveis os cargos. Nos casos da acumulação lícita, deverá apresentar documentação comprobatória do horário de trabalho discriminando os dias da semana, carga horária semanal, regime de trabalho se houver, e endereço do local de trabalho e todos os vínculos declarados, e documento oficial como prova de ausência de sobreposição de horários entre os cargos lícitamente acumulados.

Recomendação nº 1.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos atualizar a situação de todos os servidores que não possuam a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos.

Prazo: Setembro/2023

Recomendação nº 1.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos adotar as medidas cabíveis caso seja identificado que determinado servidor esteja acumulando cargos ilícitamente.

Prazo: Conforme identificado.

Achado nº 02: O CRM-SC não realiza a contratação de jovens aprendiz, desrespeitando o artigo nº 429 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A entrada de Jovens Aprendiz na Administração Pública é regulamentada pela Lei da Aprendizagem, criada no ano de 2000. A Constituição Federal proíbe qualquer atividade laboral até os 14 anos, entretanto, é ela que respalda o contrato de adolescentes a partir dessa idade até os 24 anos ou sem limite máximo para os portadores de deficiência.

Apesar de ter sido criada em 2000, foi regulamentada em 2005 e torna obrigatório o cumprimento da cota de 5% a 15% do seu quadro de colaboradores ser composto pelos chamados jovens aprendiz.

Os órgãos que desejam incluir Jovens Aprendiz na Administração Pública devem cumprir com o mesmo texto trabalhista voltado para a atuação em empresas privadas, respeitando a carga horária máxima de 6 horas por um período de 2 anos. O ideal é que seja estabelecido um critério de seleção em que tenham prioridades os jovens de menor renda.

O comando legal que determina o cumprimento da cota de contratação de aprendizes, contida no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim se enuncia:





Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Recomendação nº 2.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar a contratação de jovens aprendiz, conforme o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Destaca-se que, atualmente, o CRM-SC possui 82 servidores ativos. Dessa forma, para atender à legislação, o órgão deverá realizar no mínimo a contratação de 4 jovens aprendiz.

Prazo: Dezembro/2023

Recomendação nº 2.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar rotinas de controle da movimentação de jovens aprendiz para que o CRM-SC cumpra a CLT, a qual dispõe que a cota de 5% a 15% do quadro de colaboradores deverá ser composta pelos jovens aprendiz.

Prazo: Dezembro/2023

Achado nº 03: Constatou-se que há servidora de livre provimento exercendo a função de assistência, de assessoramento ou de consultoria na área jurídica, que são próprias dos procuradores/advogados do CRM-SC.

Não restam dúvidas que os Conselhos de Fiscalização são autarquias federais com regime de direito público, responsáveis pela normatização e fiscalização das respectivas profissões, titulares da capacidade tributária ativa na arrecadação e administração das receitas públicas advindas da arrecadação das suas anuidades (contribuições de interesse da categoria profissional (art. 149, CF), sujeitos aos preceitos constitucionais do Direito Administrativo, especialmente ao art. 37 da Constituição Federal, especialmente em relação à obrigatoriedade da realização de concurso público para a contratação dos seus empregados (inciso II), assim como as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações (inciso XXI), sujeitando-se, ainda, ao controle externo exercido pelo Congresso Nacional com o auxílio do Tribunal de Contas.

Portanto, a regra para ingresso na Administração Pública é por intermédio de concurso público. É o que diz a Constituição Federal de 1988, veja-se:

Artigo 37 - 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 e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

O cargo de provimento em comissão é aquele cujo provimento dá-se independentemente de aprovação em concurso público, destinado somente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, caracterizando-se pela transitoriedade da investidura. Pode ser preenchido por pessoa que não seja servidor de carreira, observado o percentual mínimo reservado pela lei ao servidor efetivo.

Ensina Celso Antônio Bandeira de Mello:

*Os **cargos de provimento em comissão** (cujo provimento dispensa concurso público) são aqueles vocacionados **para serem ocupados em caráter transitório** por pessoa de confiança da autoridade competente para preenchê-los, a qual também pode exonerar ad nutum, isto é, livremente, quem os esteja titularizando (MELLO, 2002, p. 269). (Grifo nosso)*

Com efeito, segundo José dos Santos Carvalho Filho:

*É importante acentuar que cargos em comissão somente podem destinar-se a funções de chefia, direção e assessoramento, **todas elas de caráter específico dentro das funções administrativas**. Resulta daí, por conseguinte, que **a lei não pode criar tais cargos para substituir outros de cunho permanente e que devem ser criados como cargos efetivos**. (CARVALHO FILHO, 2014, p. 617). (Grifo nosso)*

Dando sentido à necessidade de se observar a natureza dos cargos comissionados, em recente decisão, o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, assim decidiu:

No voto condutor, o eminente Relator Conselheiro Mauri Torres afirmou que o Município de Frutal:

*[...] estabeleceu a forma de recrutamento ampla para os cargos de Auditor de Enfermagem, Auditor Médico, Auditor Odontológico e Autorizador Ambulatorial e Hospitalar, em desconformidade com o estabelecido no inciso V do art. 37 da Constituição da República, **eis que tais cargos possuem natureza efetiva e, logo, devem ser providos com lastro em prévio e necessário concurso público**. (Grifo nosso)*





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

No mesmo sentido, em 2014, o Supremo Tribunal Federal em decisão de Referendo nos embargos de declaração na medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.843 na Relatoria do Ministro Celso de Mello, o Supremo Tribunal Federal assim manifestou:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE – LEI ESTADUAL Nº 8.186/2007 (ALTERADA PELAS LEIS nºs 9.332/2011 e 9.350/2011) DO ESTADO DA PARAÍBA:

(...)

É inconstitucional o diploma normativo editado pelo Estado-membro, ainda que se trate de emenda à Constituição estadual, que outorgue a exercente de cargo em comissão ou de função de confiança, estranho aos quadros da Advocacia de Estado, o exercício, no âmbito do Poder Executivo local, de atribuições inerentes à representação judicial e ao desempenho da atividade de consultoria e de assessoramento jurídicos, pois tais encargos traduzem prerrogativa institucional outorgada, em caráter de exclusividade, aos Procuradores do Estado pela própria Constituição da República. (Grifo nosso)

Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Magistério da doutrina. – A extrema relevância das funções constitucionalmente reservadas ao Procurador do Estado (e do Distrito Federal, também), notadamente no plano das atividades de consultoria jurídica e de exame e fiscalização da legalidade interna dos atos da Administração Estadual, impõe que tais atribuições sejam exercidas por agente público investido, em caráter efetivo, na forma estabelecida pelo art. 132 da Lei Fundamental da República, em ordem a que possa agir com independência e sem temor de ser exonerado “ad libitum” pelo Chefe do Poder Executivo local pelo fato de haver exercido, legitimamente e com inteira correção, os encargos irrenunciáveis inerentes às suas altas funções institucionais. (ADI 4843-MC-ED-Ref, Relator (a): Min. CELSO DE MELLO, julgado em 11/12/2014, publicado em DJe-032 DIVULG 18/02/2015 PUBLIC 19/02/2015). (Grifo nosso)

Quanto ao tema, a Associação Nacional dos Procuradores de Estado (Anape) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (nº 4.483) requisitando que fosse declarada a inconstitucionalidade de trechos da Lei 8.186/2007 da Paraíba que permitem ao Poder Executivo atribuir a assistentes jurídicos e demais cargos comissionados as mesmas atividades dos procuradores estaduais.

Após consultar a Advocacia-Geral da União e Procuradoria-Geral da República, o ministro Celso de Mello deu razão à Anape:

A exclusividade dessa função de consultoria remanesce, agora, na esfera institucional da Advocacia Pública, a ser exercida, no





plano dos Estados-membros, por suas respectivas Procuradorias-Gerais e pelos membros que as compõem, uma vez regularmente investidos, por efeito de prévia aprovação em concurso público de provas e de títulos, em cargos peculiares à Advocacia de Estado, o que tornaria inadmissível a investidura, mediante livre provimento em funções ou em cargos em comissão, de pessoas para o desempenho, no âmbito do Poder Executivo do Estado-membro, de atividades de consultoria ou de assessoramento jurídicos.
(Grifo nosso)

Sob essa perspectiva, em auditoria realizada na Câmara Municipal de Gaspar para verificar a legalidade dos atos de pessoal relativos a cargos comissionados, remuneração/proventos, cargos efetivos, cessão de servidores, controle de frequência e controle interno, o Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina deliberou o seguinte:

(...)

Sempre que a demanda de serviços jurídicos - incluindo a defesa judicial e extrajudicial - for permanente e exigir estrutura de pessoal especializado com mais de um profissional do Direito, é recomendável a criação de quadro de cargos efetivos para execução desses serviços, com provimento mediante concurso público (art. 37, II, da Constituição Federal), podendo ser criado cargo em comissão (art. 37, II e V, da Constituição Federal) para chefia da correspondente unidade da estrutura organizacional (Procuradoria, Departamento Jurídico, Assessoria Jurídica, ou denominação equivalente). (Grifo nosso)

(...)

Cargos de Oficial de Justiça instituídos em comissão: inconstitucionalidade. Somente os cargos que pressuponham o vínculo de confiança a autorizar a livre nomeação e exoneração é que podem ser instituídos em comissão, o que não ocorre com o cargo de Oficial de justiça, sujeito à regra constitucional do concurso público (C.F., art. 37, II). (Grifo nosso)

Dessa forma, o Plenário **considerou irregular** com fundamento no art. 36, § 2º, alínea “a”, da Lei Complementar nº 202/2000, **a criação de cargo de provimento em comissão para o cargo de Procurador Jurídico**, que possui natureza jurídica de cargo efetivo, em afronta aos princípios constitucionais dispostos no artigo 37 *caput* e incisos II e V da c/c o artigo 39, § 1º, I, II, III Constituição Federal. (Grifo nosso)

Quanto às atividades de assessoramento, representação judicial e consultoria jurídica no âmbito das autarquias (dentre as quais se incluem os Conselhos de Fiscalização), estas devem ser feitas exclusivamente por membros efetivos de carreira. Como já sedimentado no Supremo Tribunal Federal, os procuradores autárquicos são considerados advogados públicos, por isso mesmo, deverão ser contratados mediante





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

concurso público, sendo responsáveis pelas atividades jurídicas e judiciais no âmbito do ente público.

Destaca-se que o Ministério Público Federal reconhece que os advogados/procuradores dos Conselhos de Fiscalização são integrantes da advocacia pública. O Ministério Público Federal de São Paulo em diversas oportunidades reconheceu que os advogados/procuradores dos Conselhos de Fiscalização, em razão da natureza das suas atividades, são integrantes da Advocacia Pública.

Segundo notícia de 27/09/2013, no site do Ministério Público Federal de São Paulo, foi feita recomendação ao Conselho Regional de Biomedicina da 1ª Região/SP para a contratação de advogados por concurso público, consignando que:

“A atividade de advocacia pública de uma autarquia é uma atividade permanente, indispensável para o regular funcionamento do conselho, e a decisão do CRBM-1 está em desacordo com diversas normas da Lei nº 9.784/1999, que regula o processo administrativo da Administração Pública Federal, que é aplicável aos Conselhos Regionais de Fiscalização Profissional, dada a sua natureza jurídica de autarquia federal” (Grifo nosso)

Em outra oportunidade, nos autos do Procedimento Preparatório nº 1.34.001.00544/2016-63, na Recomendação MPF nº 68/2016, ficou consolidado que:

“Considerando que a atividade de advocacia pública, inerente à representação judicial e extrajudicial de Autarquia é inequivocamente uma atividade permanente, indispensável para o regular funcionamento do Conselho de fiscalização profissional;”

Quanto aos Conselhos de Fiscalização, o Tribunal de Contas da União há muito tempo já assentou que as atividades de assessoria e consultoria jurídica, assim como a de representação judicial, dessas autarquias deverá ser promovida por membros de carreira, admitidos por concurso público, vedando-se, assim, a nomeação de cargos comissionados ou a terceirização das atividades fins dos Conselhos:

ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em sessão Plenária ante as razões expostas pelo Relator, em:

9.1. conhecer da presente Representação, uma vez que atende aos requisitos de admissibilidade estabelecidos no art. 113, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, c/c o art. 237, inciso VII, do Regimento Interno/TCU, para, no mérito, considerá-la parcialmente procedente;

(...)

9.5.1. exclua a possibilidade de contratação de advogado-sênior, com dez ou mais anos de experiência profissional, com





*disponibilidade de comparecimento a todas Sessões Plenárias do CRA/RJ e, eventualmente, à sede do Conselho para prestar consultoria jurídica diretamente ao Plenário e à Diretoria Executiva, **uma vez que tal atividade deve ser exercida por advogado pertencente ao seu próprio quadro;** (Grifo nosso)*

(...)

***A assessoria jurídica, mesmo que não constitua função precípua do Conselho Regional de Administração, como alegado pelo recorrente, é atividade essencial ao regular desenvolvimento das funções institucionais do Conselho, motivo porque a escolha de profissional devidamente habilitado por meio de concurso público seria a opção mais natural e que melhor se coadunaria com as disposições legais e jurisprudenciais atinentes.** (Grifo nosso)*

***O TCU tem entendimento pacífico acerca da necessidade de realização de concurso público pelos conselhos profissionais para preenchimento de seus cargos funcionais, dada a natureza autárquica dessas entidades. Ademais, por meio do acórdão 628/2003 - Plenário, já registrou que o marco inicial dessa obrigatoriedade é a data de 18/05/2001, dia de publicação da decisão do Supremo Tribunal Federal – STF no MS 21.797-9, que tratou dessa questão.** (Grifo nosso)*

No que se refere à vaga de servidor efetivo ser ocupada por comissionado, o surgimento de novas vagas ou abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não dá direito à nomeação automática dos candidatos aprovados. A exceção é quando o poder público pretere o aprovado sem qualquer motivo, apesar da necessidade de contratação.

Nesse sentido, o Ministro Ricardo Lewandowski, do STF, deu provimento a uma reclamação (RCL 44965/SP) contra decisão proferida pelo Tribunal de Justiça de São Paulo que negou mandado de segurança com pedido de nomeação para o cargo de procurador jurídico do Departamento Autônomo de Água e Esgoto de Rio Claro (SP).

O autor da ação foi aprovado em primeiro lugar em concurso público promovido pela autarquia municipal. No entanto, houve a sustentação de que o mesmo foi preterido arbitrariamente, uma vez que existiam duas vagas disponíveis para profissional de carreira para o cargo, mas que o governo municipal insistiu em manter na função uma procuradora comissionada. O reclamante alegou que a decisão do TJ-SP viola entendimento do STF no RE 837.311/PI (Tema 784 da Repercussão Geral), a qual dispõe que:

*“O surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as **hipóteses de preterição arbitrária e imotivada**”*





por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato. Assim, o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público exsurge nas seguintes hipóteses: 1 – Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital; 2 – Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação; 3 – Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima.” (Grifo nosso)

Quanto à situação expressa na Reclamação nº 44965/SP, a Administração Pública cometeu ato de preterição arbitrária ao optar por nomear cargos comissionados, de livre exoneração, para as mesmas funções destinadas ao cargo de procurador jurídico. Nesse sentido, o Ministro Ricardo Lewandowski deu provimento à reclamação:

Entendo que, ao praticar tais atos, a Administração demonstra que há necessidade de pessoal para o exercício das funções inerentes ao cargo público para o qual foi realizado o concurso público, e que existe a disponibilidade financeira para tanto. Apesar disso, tem havido imotivada preterição do reclamante em favor de nomeados para cargos em comissão.

Concluo, assim, que os limites da discricionariedade da Administração Pública foram extrapolados, ficando caracterizada a violação da decisão tomada pelo STF no RE 837.311/PI, julgado sob a sistemática da Repercussão Geral.

Embora exerçam empregos públicos, na medida em que são contratados sob o regime da CLT, os advogados/procuradores dos Conselhos de Fiscalização devem ser contratados mediante concurso público e são detentores da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, requisitos indispensáveis para o exercício de suas atividades profissionais com autonomia institucional e autonomia funcional.

O reconhecimento da natureza de autarquia federal dos Conselhos de Fiscalização, bem como da importância da atuação dos advogados/procuradores dos Conselhos de Fiscalização como Advogados Públicos já está consolidada no âmbito da jurisprudência dos Tribunais Superiores, do Tribunal de Contas, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e do Ministério Público Federal.

Por fim, destaca-se que, conforme elucidado acima, a contratação de comissionado para atuar como advogado do CRM-SC evidencia uma vulnerabilidade em uma função de alto valor para o órgão, visto que representação judicial e extrajudicial da Autarquia é inequivocamente uma atividade permanente, indispensável para o regular funcionamento do Conselho de fiscalização profissional.





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

Além disso, cargos de provimento em comissão (cujo provimento dispensa concurso público) são aqueles vocacionados para serem ocupados em caráter transitório por pessoa de confiança da autoridade competente para preenchê-los, a qual também pode exonerar ad nutum, isto é, livremente, quem os esteja titularizando.

Ante ao exposto, conclui-se que os procuradores autárquicos são considerados advogados públicos, por isso mesmo, deverão ser contratados mediante concurso público, sendo responsáveis pelas atividades jurídicas e judiciais no âmbito do ente público. Portanto, é considerado inconstitucional outorgar à exercente de cargo em comissão ou de função de confiança, estranho aos quadros da Advocacia do Conselho Regional de Medicina do Estado de Santa Catarina, atribuições inerentes à representação judicial e ao desempenho da atividade de consultoria e de assessoramento jurídicos, pois tais encargos traduzem prerrogativa institucional outorgada, em caráter de exclusividade, aos Procuradores pela própria Constituição da República.

Recomendação nº 3.1: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que seja estabelecido no Plano de Cargos e Salários que o cargo de advogado/procurador dependa de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Prazo: Dezembro/2023

Recomendação nº 3.2: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que não realize contratações de livre nomeação e exoneração para exercer atribuições inerentes à representação judicial, pois tal encargo traduz prerrogativa institucional outorgada, em caráter de exclusividade, aos Procuradores/Advogados do órgão.

Prazo: Julho/2023

Recomendação nº 3.3: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que reavalie as atribuições dos cargos comissionados dispostas na Resolução CRM-SC nº 189/2019 para que não se sobreponham às atividades de servidores de cargo efetivo.

Prazo: Dezembro/2023

Recomendação nº 3.4: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC alocar a servidora comissionada que está atuando como Chefe da Corregedoria para uma função com atribuições compatíveis com as específicas de cargo comissionado.

Prazo: Dezembro/2023

Achado nº 04: CRM-SC atingiu 38% de contratações de colaboradores não pertencentes ao quadro funcional efetivo para cargos em comissão existentes no órgão.

Tabela 1 – Quantitativo de Cargos em Comissão

Cargos em Comissão		
Tipo	Quantidade	Porcentagem
Efetivo	13	62%
Comissionado	8	38%
Total	21	100%





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

Tabela 2 – Cargos em Comissão CRM-SC

Cargos em Comissão			
Nome	Função	Setor	Quadro Funcional
Adriana Waltrick Cordova	Assessora Técnica	RH	Comissionado
Alexandre Galvão da Costa	Coordenação	Compliance	Efetivo
Balthernilzia Rosalina Soares Barbosa	Supervisão	Pessoa Jurídica	Efetivo
Claúdia Brunatto	Supervisão	Compras e Contratos	Efetivo
Fábio Cesário Pereira	Assessor Técnico	Patrimônio	Comissionado
Fernanda Cristina Constantino Lenzi	Supervisão	Delegacia	Efetivo
Francelise Martini	Assessora Técnica	Comunicação	Comissionado
Graziela Fernandes Arnold Ferreira	Assessora de Diretoria	Direção Executiva	Comissionado
Iolete Beatriz Rubenich Escher	Supervisão	Gestão de documentos	Efetivo
Iracema Maria Vicente Barros	Supervisão	Fiscalização	Efetivo
Jaber Knabben	Supervisão	Suporte Técnico TI	Efetivo
José Walmir Pereira	Supervisão	RH	Efetivo
Lucas Carvalho dos Santos	Assessor Técnico	Financeiro	Comissionado
Mariah Martins	Chefe da Corregedoria	Corregedoria	Comissionado
Patrícia Dias	Supervisão	Sindicância	Efetivo
Patrícia Mari dos Santos	Coordenação	Corregedoria	Efetivo
Priscilla Goulart Fernandes	Supervisão	Pessoa Física	Efetivo
Rogério Kiefer	Assessor Técnico	Comunicação	Comissionado
Sanderlucio Fabiano de Mira	Assessor da Diretoria	Direção Executiva	Comissionado
Thamys Machado dos Santos	Supervisão	Financeiro	Efetivo
Vânia Maria Caruso Bicego	Coordenação	Fiscalização	Efetivo

As normas internas dos conselhos de fiscalização de profissões disporão que as funções de confiança devem ser exclusivamente ocupadas por empregados do quadro efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por empregados do quadro efetivo nas condições e limites mínimos a serem fixados por instruções dos conselhos federais, devem ser destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo ser adotados como referencial os parâmetros fixados no art. 14 da Lei 8.460/92. (Revogado pela Lei nº 14.204/2021 – Regulamentado pelo Decreto nº 10.829/2021)

No mínimo 60% dos empregos em comissão deverão ser ocupados por empregados do quadro efetivo do CRM-SC, conforme dispõe o artigo 27 do Decreto nº 10.829/2021:

Art. 27. O Poder Executivo federal destinará a servidores de carreira, no mínimo, sessenta por cento do total de cargos em comissão existentes na administração pública direta, autárquica ou fundacional.

Ademais, cumpre observar o Acórdão TCU nº 1932/2007 – Plenário:

Na ausência de critério normativo próprio que defina os percentuais mínimos de cargos em comissão a serem providos





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

por funcionários efetivos dos conselhos, ou melhor, enquanto não editada norma interna a respeito, nada impede que os conselhos adotem como parâmetro a regra fixada pelo Poder Executivo Federal, de destinar, no mínimo, metade dos cargos em comissão a ocupantes de cargo efetivo, conforme apregoa o art. 14 da Lei 8.460/92. Com isso, dá-se imediata concretude à diretriz constitucional.

Conclui-se, então, que os conselhos deverão adaptar seus normativos internos para disciplinar o provimento dos cargos em comissão e os percentuais mínimos a serem preenchidos por servidores de carreira, podendo ser adotados como referencial os parâmetros fixados no art. 14 da Lei 8.460/92. [...]”

Naquela assentada, em relação ao percentual de nomeação de cargos de confiança e de livre escolha nos Conselhos de Fiscalização do Exercício Profissional, o Plenário respondeu ao consulente, no subitem 9.2.5 do Acórdão 341/2004-Plenário, que:

“9.2.5. as disposições normativas internas dos conselhos de fiscalização de profissões regulamentadas que cuidam da organização de seu quadro de pessoal, conforme lhes autorizam as respectivas leis instituidoras, devem adequar-se ao disposto no art. 37, inciso V, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional 19/98, de forma que as funções de confiança sejam exclusivamente ocupadas por empregados do quadro efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por empregados do quadro efetivo nas condições e limites mínimos a serem fixados por instruções dos conselhos federais, sejam destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo ser adotados como referencial os parâmetros fixados no art. 14 da Lei 8.460/92.”

Recomendação nº 4.1: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC somente realizar a contratação de colaboradores de livre provimento para ocuparem cargos em comissão quando houver disponibilidade no quadro funcional, conforme o disposto no Decreto nº 10.829/2021.

Prazo: Julho/2023

Recomendação nº 4.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar rotinas de controle da movimentação dos cargos em comissão para que o CRM-SC não ultrapasse o limite estabelecido pelo Decreto nº 10.829/2021.

Prazo: Julho/2023

Achado nº 05: Ausência de divulgação interna dos processos de recrutamento para todos os cargos comissionados, desrespeitando os princípios da isonomia,





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

competitividade e transparência, bem como o item nº 4.3 do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, o qual dispõe:

*As vagas para os Cargos Comissionados **serão preenchidas por colaboradores da carreira de cargos efetivos ou por profissionais de mercado**, os quais serão selecionados pela Diretoria e Gestão de Pessoas do CRM SC e deverão possuir os requisitos mínimos para a cargo/função, conforme as Descrições de Funções. (Grifo nosso)*

Os Cargos Comissionados formalmente designados contemplados na Estrutura Organizacional do CRM-SC são:

1. Diretor Executivo;
2. Assessor de Diretoria;
3. Assessor de Área;
4. Coordenador de Área;
5. Supervisor de Área;
6. Assessor Técnico;
7. Ouvidor.

Para evitar que cargos comissionados e funções de confiança sejam utilizados sem o devido retorno de um serviço de qualidade para o órgão, a administração superior deve formalizar os níveis de capacitação, experiência, formação acadêmica ou especialização do cargo ou função.

No mesmo sentido, o Acórdão TCU nº 3.023/2013 – Plenário afirmou que a administração deve fundamentar os processos de recrutamento e seleção (internos e externos) em perfis de competências, inclusive os relativos a cargos/funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, e assegurar concorrência e transparência nos processos. Isto é, registrar de forma clara quais as habilidades, conhecimentos, atitudes e competências são necessárias para cada um dos cargos comissionados em relação à sua atividade específica e posição hierárquica.

A definição de condições para a investidura em cargos comissionados e funções de confiança, que extrapole os limites da mera confiança, demonstra um forte compromisso com os objetivos a serem alcançados pelo órgão. Desse modo, a escolha do designado deve combinar critérios discricionários de confiança (entrevista/indicação) e critérios impessoais de qualificação e competência (*curriculum*/experiência/formação acadêmica).

Recomendação nº 05: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar tanto o recrutamento externo quanto o interno para selecionar candidatos que se enquadrem nos perfis de competências desejados, assegurando a concorrência e a transparência nos processos.

Prazo: Agosto/2023





Achado nº 06: Ausência de determinado cargo no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.

Os órgãos públicos, totalmente vinculados ao princípio da legalidade, têm quadro de pessoal organizado, escalonado em cargos e funções, que são ocupadas pelos servidores públicos concursados ou aqueles contratados em comissão, nos termos preconizados pela Constituição Federal.

Toda organização pública precisa encontrar formas de aperfeiçoar seus processos, otimizar o uso dos escassos recursos, cumprir a legislação, atingir seus objetivos e metas, alcançar resultados e proteger seus ativos. Esse caminho passa, necessariamente, pela instituição e funcionamento do Sistema de Controle Interno, elaboração de normas, rotinas e procedimentos de Controle Interno, realizações periódicas de Auditoria Interna nos setores, e, ainda pouco difundida na área pública, a criação do órgão administrativo da Controladoria.

Observou-se, através de análise do PCCS, que o cargo de Controlador Interno foi criado sem a efetivação da área de Controladoria Interna. Dessa forma, o cargo de assistente administrativo está vinculado a todas as áreas do CRM-SC, restando somente a Controladoria Interna sem a possibilidade de realizar a contratação de servidor administrativo.

Cumprir observar que, conforme o item 4.8 do PCCS:

Nenhuma pessoa poderá ser contratada para Cargo/Função não constante do respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Essa constatação revela uma falha na estrutura do CRM-SC, visto que a falta de servidores de apoio administrativo pode afetar o desempenho da Controladoria Interna, que atualmente conta com apenas um servidor técnico.

Recomendação nº 06: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos inserir o cargo de assistente administrativo – Controladoria Interna no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.

Prazo: Agosto/2023

Achado nº 07: Ausência de planejamento das necessidades de educação e treinamento.

Destaca-se o item 4.1 do Plano de Cargos, Carreiras e Salários:

(...)

*baseado na **necessidade da instituição captar e manter colaboradores especialistas e também multifuncionais**, cada vez mais capazes de acompanhar a dinâmica organizacional, com visão de processos e comprometidos com os resultados, optou-se pela definição de Cargos de maior abrangência e Funções derivadas dos Cargos com sua especificidade, **contribuindo para a valorização e permanente capacitação e desenvolvimento da força de trabalho por***





meio da avaliação das competências e ações decorrentes das lacunas (“gaps”) encontradas. Possibilita também a necessária flexibilidade sem criar problemas trabalhistas, permitindo ao colaborador exercer diferentes Funções, desde que esteja dentro de um mesmo Cargo. (Grifo nosso)

Num contexto de mundo globalizado, depara-se com a necessidade imperativa de formação e atualização continuada de recursos humanos nas diversas áreas.

Desta forma, o Plano de capacitação técnico-administrativa dos servidores se constitui num dos principais instrumentos de desenvolvimento de recursos humanos.

Sua inclusão revela não apenas sua importância institucional como reafirma o pressuposto de que a melhoria dos serviços prestados à sociedade está diretamente vinculada à constante qualificação do atendimento e da compreensão do papel dos servidores públicos e das técnicas utilizadas nas mais diferentes atividades.

Assim, este Plano deverá ter por objetivo estabelecer as Diretrizes para capacitação de servidores do CRM-SC com vistas ao desenvolvimento de um processo de educação permanente de seu pessoal, para desempenho profissional com as características exigidas pela organização e em sintonia entre os interesses dos servidores e da instituição, de modo a promover uma aprendizagem em que os ganhos se efetivem no plano pessoal e como fator de sucesso institucional.

Partindo deste princípio, pretende-se que as ações de capacitação de servidores preencham as lacunas existentes entre as competências individuais e as expectativas do planejamento institucional, nas áreas técnica, administrativa e comportamental.

Recomendação nº 07: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar a formatação de planejamento de necessidades de treinamento ou documento semelhante que abranja todos os setores e servidores do conselho com execução anual, inserção das despesas no orçamento e caso necessário no plano anual de aquisições/contratações, assim contemplando a periodicidade exigida pelo CFM.

Prazo: Outubro/2023

Achado nº 08: Ausência de divulgação do Plano de Saúde no Intranet do CRM-SC.

O Intranet é um canal de comunicação interna dos servidores do CRM-SC, por meio do qual são divulgados dados necessários para o desempenho de suas atividades.

A intranet facilita a comunicação e centraliza as informações do CRM-SC em apenas um ambiente, proporcionando maior agilidade nos processos e na interação entre os funcionários.

O CRM-SC pode disponibilizar em sua intranet informações sobre: a rotina do órgão, abertura de vagas internas, eventos e orientações sobre os processos e fluxos de trabalho.

Dessa forma, a disponibilização da informação de maneira proativa pelo CRM-SC configura a transparência ativa, ou seja, quando são publicadas independentemente de solicitação.





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

A Lei de Acesso à Informação (LAI) estabelece, inclusive, um conjunto mínimo de informações que devem ser publicadas por todos os órgãos e entidades, obrigatoriamente, em seus sites oficiais. São informações financeiras como orçamento, despesas, licitações, contratos, bem como institucionais, a exemplo da estrutura organizacional, ações e programas, entre outras. Além disso, ao longo dos últimos anos, outras legislações incluíram novas obrigações, como a publicação da agenda de compromissos e das notas fiscais relativas à aquisição de bens e serviços.

Dessa forma, trata-se de peça fundamental para a proximidade dos servidores com o CRM-SC a divulgação de informações que sejam pertinentes aos mesmos, como o Plano de Saúde, visto que é necessário considerar a opinião dos clientes ativos e inativos desses serviços para saber mais sobre o atendimento da empresa de saúde e o grau de satisfação que ela promove.

Recomendação nº 08: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos publicar no Intranet do CRM-SC as informações pormenorizadas do Plano de Saúde disponibilizado para os servidores.

Prazo: Agosto/2023

Achado nº 09: Documentos pertinentes ao Setor de Recursos Humanos estão desatualizados no Portal da Transparência.

Os conselhos de fiscalização profissional, apesar de não estarem sujeitos às limitações de despesa impostas pela Lei Complementar 101/2000, devem observar as normas gerais e princípios que norteiam a gestão pública responsável, com destaque para a ação planejada e transparente, que possam prevenir riscos e corrigir desvios capazes de afetar o equilíbrio de suas contas (art. 1º, § 1º).

Nesse aspecto, o §1º do artigo 1º, da Instrução Normativa nº 84, de 22 de abril de 2020, determina que Prestação de contas é o instrumento de gestão pública mediante o qual os administradores e, quando apropriado, os responsáveis pela governança e pelos atos de gestão de órgãos, entidades ou fundos dos poderes da União **apresentam e divulgam informações e análises quantitativas e qualitativas dos resultados da gestão orçamentária, financeira, operacional e patrimonial do exercício**, com vistas ao controle social e ao controle institucional previsto nos artigos 70, 71 e 74 da Constituição Federal. (Grifo nosso)

Segundo o artigo 8º do mesmo documento legal, integram a prestação de contas dos Conselhos de Fiscalização informações sobre:

(...)

d) **a estrutura organizacional, competências, legislação aplicável, principais cargos e seus ocupantes, endereço e telefones das unidades, horários de atendimento ao público;**

(...)





i) a remuneração e o subsídio recebidos por ocupante de cargo, posto, graduação, função e emprego público, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, os jetons e outras vantagens pecuniárias, além dos proventos de aposentadoria e das pensões daqueles servidores e empregados públicos ativos, inativos e pensionistas, de maneira individualizada;

(...)

Quanto a publicação e divulgação das informações e dados no Portal da Transparência, a Decisão Normativa-TCU Nº 187, de 9 de setembro de 2020 dispõe que:

Art. 7º A prestação de contas se fará mediante:

I - A divulgação durante o exercício financeiro, das informações dispostas no inciso I, alíneas “a” a “j” do art. 8º da IN-TCU 84/2020, observados os prazos e a periodicidade de atualização definidos nos §§ 2º, 3º e 4º deste artigo.

(...)

*§ 1º **A divulgação e as publicações de que trata o caput serão realizadas exclusivamente por meio dos sítios oficiais das UPC ou UAC**, conforme o caso, em seção específica com chamada na página inicial sob o título “**Transparência e prestação de contas**”, observadas as disposições dos §§ 2º ao 6º do art. 9º da IN-TCU 84/2020, devendo o correspondente ministério ou órgão equivalente **organizar e verificar a devida publicação dos links de acesso às respectivas contas de cada UPC ou UAC** e, ainda, assegurar que essas contas lá permaneçam disponíveis por um período mínimo de cinco anos a contar do encerramento do exercício financeiro a que se referem.*

(...)

*§ 4º **As informações divulgadas nos termos do art. 8º, inciso I, alíneas “f” a “j”, da IN-TCU 84/2020, deverão ser atualizadas em tempo real ou na periodicidade de ocorrência dos eventos**, conforme estabelecido no art. 48, inciso II, da Lei Complementar 101/2001 e no art. 8º, § 3º, inciso VI, da Lei 12.527/2011.*

Destaca-se que o Portal da Transparência é um site de acesso livre, no qual o cidadão pode encontrar informações sobre como o recurso público é utilizado, além de se informar sobre assuntos relacionados à gestão pública do CRM-SC.

Nessa perspectiva, o Acórdão TCU nº 395/2023 – Plenário dispõe que:

No entendimento deste Tribunal, conforme consta no Acórdão 2.569/2014-TCU-Plenário (rel. Min. Benjamin Zymler), a disponibilização de dados abertos possui potenciais diversos,





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

como a melhoria da gestão pública e o fomento à inovação tecnológica, mas principalmente o estímulo à participação social e ao controle externo.

Recomendação nº 9.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos atualizar os seguintes documentos, em tempo real, no Portal da Transparência, conforme dispõe a Decisão Normativa-TCU Nº 187, de 9 de setembro de 2020: Remuneração de Funcionários, Tabela Salarial e Funcionários Desligados.

Prazo: Julho/2023

Recomendação nº 9.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar controles internos quanto à atualização dos dados, visando publicá-los em tempo real.

Prazo: Agosto/2023

Achado nº 10: Manuais de procedimentos internos estão desatualizados.

O Setor de Recursos Humanos possui uma quantidade restrita de manuais de procedimentos internos, os quais não abrangem todos os processos. Além disso, os manuais não são atualizados desde o ano de 2021.

Destaca-se que o manual de procedimentos é um documento que fornece informações sobre as diferentes operações realizadas pelo departamento. É elaborado pelo departamento onde é utilizado e apresenta suas informações de forma detalhada, ordenada, sistematizada e compreensível.

Os manuais de procedimento têm como objetivo: Facilitar o treinamento da equipe; fornecer uma visão abrangente dos processos que compõem o trabalho do departamento; permitir avaliar o desempenho dos trabalhadores com base no ideal esperado pela organização.

Os procedimentos serão revistos sempre que se justifique. Seja por novos procedimentos, ou ajustes aos existentes. É recomendável que pelo menos uma vez por ano seja revisto. É normal existirem alterações ao longo de um ano, ainda que mínimas, e que não as espelhemos de imediato no manual. Ao relê-lo temos a oportunidade de o atualizar. Assim se garante a coerência entre o que está definido (manual) e o que se faz na prática.

Recomendação nº 10: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos atualizar os manuais de procedimentos internos.

Prazo: Agosto/2023

Achado nº 11: Em torno de 40% dos servidores do CRM-SC possuem considerável saldo de horas.

Foi constatado no controle das horas trabalhadas que 36 servidores do CRM-SC extrapolaram a jornada de trabalho.





Recomendação nº 11.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos avaliar a possibilidade de implementar banco de horas.

Banco de horas é um modelo de compensação de jornada de trabalho. Com ele, as horas extras deixam de ser pagas na folha de pagamento. Nessa modalidade, o pagamento adicional de horas extras é substituído por folgas e redução na jornada. O banco de horas pode, inclusive, se tornar uma ferramenta estratégica para a empresa.

Portanto, sempre que houver a prestação de horas extras pelo servidor público, haverá uma adição de horas dentro do banco, ao saldo.

Já quando ele se atrasar, fizer jornadas menores do que a contratual ou se ausentar por um ou mais dias, haverá uma subtração no saldo, pois são um débito do trabalhador.

Cumprir observar que, assim como na legislação das horas extraordinárias, o banco de horas não pode ultrapassar a quantia de 2 horas diárias. Se ultrapassado esse limite, o empregador será obrigado a pagar pelo extra trabalhado de acordo com a CLT.

Prazo: Dezembro/2023

Recomendação nº 11.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos comunicar aos Supervisores que adotem um planejamento das tarefas para que as mesmas sejam divididas de forma adequada, assim como um controle interno para que os seus subordinados não necessitem permanecer no trabalho além do expediente.

Prazo: Agosto/2023

VI. CONSTATAÇÕES POSITIVAS

1. Planejamento de férias, com controle de períodos, alterações e interrupções

É por meio do controle de férias que o CRM-SC poderá se planejar estrategicamente e organizar com antecedência as saídas de seus empregados para evitar sobrecargas ou perda de desempenho das equipes.

No que se refere à concessão de férias aos servidores do CRM-SC, constatou-se que há um planejamento de, no mínimo, 6 meses no Setor de Recursos Humanos. Todos os setores/departamentos são comunicados previamente para que distribuam as tarefas entre os demais servidores, assim como a definição de substituições de chefias. Em vista disso, não foram identificadas férias vencidas.

Por meio dessa gestão o Setor de RH pode gerir os cálculos e pagamentos corretamente, o qual é realizado antecipadamente, garantindo os direitos que o colaborador tem perante a legislação trabalhista.





Afinal, qualquer erro neste sentido pode pesar para o órgão, principalmente no quesito financeiro, em virtude de que um descontrole no cálculo e no acompanhamento do período aquisitivo e concessivo, pode acarretar em pagamentos em dobro.

Dessa forma, o setor demonstrou, através de controles internos, atuar com foco nos seguintes cuidados:

- Conhecer a legislação trabalhista referente às férias;
- Atentar-se aos períodos aquisitivos e concessivos;
- Organização da equipe;
- Ter uma boa comunicação interna para transparência dos processos;
- Ter o histórico de férias de todos os funcionários;
- Ter um cronograma de férias;
- Não possuir férias vencidas.

2. Folha de pagamento

No geral, averiguou-se que os pagamentos estão sendo realizados de acordo com as leis e regulamentações. As seguintes constatações positivas foram observadas:

- Não houve atraso no pagamento de vencimento/subsídios aos servidores públicos do CRM-SC;
- Pagamento de férias em conformidade com os requisitos legais;
- Benefícios estão sendo calculados e pagos corretamente;
- Remunerações de acordo com o teto estabelecido através do limite constitucional.

3. Concurso Público

Quanto ao concurso público vigente, foram observadas as seguintes constatações positivas:

- A nomeação dos candidatos aprovados está ocorrendo conforme o limite do número de vagas definido no Edital do concurso;
- Servidores nomeados com a observância da ordem de classificação, respeitando a súmula 15 do Supremo Tribunal Federal – STF;
- Toda a documentação exigida está sendo solicitada para comprovar que o candidato preenche os requisitos para ocupar o cargo público quanto à idade, nacionalidade, escolaridade, regularidade eleitoral, militar (para candidatos de sexo masculino), declaração de acumulação ou não-acumulação de cargos e empregos públicos e idoneidade moral/bons antecedentes.

4. Atestados de Saúde Ocupacional – ASO

Constatou-se que todos os exames admissionais, demissionais e periódicos estão atualizados, conforme relatório emitido pelo sistema SOC.





Além disso, o Setor de RH possui os atestados de saúde ocupacional de todos os servidores arquivados no local de trabalho, mantendo o histórico dos exames médicos realizados.

5. Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR – (antigo PPRA)

O PGR é atualizado anualmente em conjunto com a empresa Biosecure, contratada para realizar a execução de serviços de segurança e medicina ocupacional.

Destaca-se que o Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA foi substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR. A mudança ocorreu após a atualização das Normas Regulamentadoras nº 01 (NR-01) e nº 09 (NR-09), através das Portarias nº 6.730/2020 e 6.735/2020, respectivamente.

As revisões para o ano de 2023 estão sendo concluídas. A empresa Biosecure esteve presencialmente nas delegacias e na sede com a finalidade de identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais e ambientais presentes em todas as atividades e departamentos.

6. Progressões realizadas conforme o PCCS

Todos os cargos e funções existentes estão conforme o PCCS. A gestão de recursos humanos tem realizado as correções salariais e progressões conforme o novo Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

Destaca-se que não houve casos de ascensão funcional no CRM-SC, respeitando a Súmula Vinculante nº 43 do STF.

Além disso, estão sendo realizadas as avaliações de desempenho de todos os servidores que se enquadrem nas políticas do PCCS, visando implementar os métodos e práticas estabelecidos no Plano.

7. Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho está sendo aplicada para além dos objetivos voltados à progressão na carreira. Estão sendo avaliadas questões relacionadas às competências, resultados e comportamentos dos servidores

A metodologia adotada visa analisar o desempenho dos colaboradores, bem como a verificação de resultados desejados. A análise das discrepâncias entre o comportamento real e o ideal é também foco essencial da referida avaliação de desempenho, que considera igualmente as necessidades e as possibilidades do funcionário e do CRM-SC para a consecução das metas, padrões e expectativas definidas por ambas as partes.

Cumprir observar que se trata de um processo que está em fase de amadurecimento, tendendo a gerar possibilidades de melhoria para as próximas etapas, como por exemplo: comunicação entre líderes e liderados, alinhamento de expectativas e resultados esperados.

8. Alteração dos controles internos atuais (planilhas eletrônicas) para sistema do CFM





Atualmente todos os controles internos são realizados através de planilhas eletrônicas, elaboradas e preenchidas manualmente pelos servidores do Setor de RH.

Visando a melhoria dos controles internos, o Setor de RH em conjunto com o CFM estão em trâmites de adotar um novo sistema informatizado para controle dos processos relacionados à gestão de pessoas. Dessa forma, haverá uma maior integração dos dados, reduzindo os riscos inerentes à atividade de preenchimento manual, fornecendo segurança razoável de que os objetivos serão alcançados.

A melhoria nos controles internos e na gestão dos processos é fundamental para a segurança dos dados e a transparência nos processos. Sendo assim, é importante que o setor busque sempre melhorar seus controles internos e a gestão dos processos, a fim de garantir maior eficiência e assertividade nas suas atividades.

VII. CONCLUSÃO

De maneira geral, o presente trabalho constatou que a gestão do Setor de Recursos Humanos possui um conjunto de iniciativas e procedimentos internos que desencadeiam de forma orientada a organização das atividades.

A unidade utiliza métodos de controles de processos internos de forma adequada, gerando segurança para o órgão como um todo.

No entanto, há pontos de melhorias que devem ser considerados.

Como o fluxo de informações relacionadas ao pessoal é volumoso, gera uma necessidade constante de conferências e exames, inclusive no que se refere à documentação antiga. Dessa forma, constatou-se que servidores antigos não realizaram a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos Públicos.

A lei diz que a acumulação indevida de cargos públicos será punida com a demissão. Ou seja, o servidor será desligado do serviço público, além de poder ser condenado por improbidade administrativa.

A improbidade administrativa é uma conduta inadequada, praticada por agentes públicos ou outros envolvidos, que causa danos à administração pública.

Dessa forma, muitos são os impactos que podem gerar aos empregados que acumularem cargos públicos de forma indevida, visto que gerará um processo administrativo disciplinar e, possivelmente, indenizações.

Quanto à contratação de jovens aprendiz, há divergência de opinião. Se fôssemos regidos pela Lei 8.112/1990, esse tema estaria pacificado, ou seja, não haveria, legalmente, a obrigatoriedade de contratação de jovem aprendiz. Porém, como os Conselhos de Fiscalização são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, há que observar a determinação imposta pela referida norma legal.

No que se refere à contratação de servidores comissionados, há que observar as legislações pertinentes, assim como o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, o qual deverá estar em consonância com as normas legais.





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

Destaca-se que a lei estabeleceu percentuais mínimos que devem ser observados pelos órgãos públicos, assim como requisitos técnicos e orientações acerca de quais cargos públicos podem ou não serem assumidos por cargos comissionados.

Esse tema abrange todos os setores do CRM-SC e envolve todos os funcionários, visto que cargos comissionados também são ocupados por servidores do quadro efetivo do órgão. Portanto, recomenda-se que a Diretoria esclareça quais funções e requisitos técnicos são vinculados aos cargos comissionados.

Por fim, constatou-se a ausência da divulgação atualizada de documentos no Portal da Transparência, bem como na Intranet. Trata-se apenas de um procedimento protocolar, visto que o Setor já possui toda a documentação atualizada. Portanto, a recomendação é no sentido de que os responsáveis adotem um controle interno que os notifiquem assim que houver atualização nos documentos mencionados nesta auditoria.

É importante destacar que os responsáveis pelo Setor demonstraram disponibilidade e proatividade em analisar as situações requeridas por esta Controladoria Interna, assim como contribuíram para elucidar eventuais dúvidas que surgiram durante a auditoria.

Pode-se afirmar que o Setor de Recursos Humanos possui extrema relevância dentro da Instituição, visto que ele perpassa por todas as áreas e tem a finalidade de centralizar os dados de pessoal, disseminar a informação, implementar as políticas de do plano de cargos, carreiras e salários, realizar a gestão de recursos humanos e aplicar as legislações pertinentes.

De fato, o gestor demonstrou uma preocupação no sentido de implementar um sistema de controles internos eficaz e que possa diminuir os riscos relativos ao armazenamento das informações e atualização de dados.

Com base nas considerações apresentadas neste Relatório, encaminha-se para o Setor de Recursos Humanos para ciência e providências.





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

ANEXO I – Matriz de achados e de responsabilidades

ITEM	ACHADO	RECOMENDAÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO	PROVIDÊNCIAS PELO SETOR RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO
1	Alguns servidores não assinaram a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos Públicos.	1.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos atualizar a situação de todos os servidores que não possuam a Declaração de Acumulação ou Não-Acumulação de Cargos e Empregos.	Recursos Humanos	Setembro		
		1.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos adotar as medidas cabíveis caso seja identificado que determinado servidor esteja acumulando cargos ilicitamente.	Recursos Humanos	Conforme identificado		
2	O CRM-SC não realiza a contratação de jovens aprendiz, desrespeitando o artigo nº 429 da Consolidação das Leis do Trabalho.	2.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar a contratação de jovens aprendiz, conforme o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.	Recursos Humanos	Dezembro		
		2.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar rotinas de controle da movimentação de jovens aprendiz para que o CRM-SC cumpra a CLT, a qual dispõe que a cota de 5% a 15% do quadro de colaboradores deverá ser composta pelos jovens aprendiz.	Recursos Humanos	Dezembro		
3	Há servidora de livre provimento exercendo a função de assistência, de assessoramento ou de consultoria na área jurídica, que são próprias dos procuradores/advogados do CRM-SC.	3.1: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que seja estabelecido no Plano de Cargos e Salários que o cargo de advogado/procurador dependa de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.	Diretoria	Dezembro		
		3.2: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que não realize contratações de livre nomeação e exoneração para exercer atribuições inerentes à representação judicial, pois tal encargo traduz prerrogativa institucional outorgada, em caráter de exclusividade, aos Procuradores/Advogados do órgão.	Diretoria	Julho		
		3.3: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC que reavalie as atribuições dos cargos comissionados dispostas na Resolução CRM-SC nº 189/2019 para que não se sobreponham às atividades de servidores de cargo efetivo.	Diretoria	Dezembro		





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

		3.4: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC alocar a servidora comissionada que está atuando como Chefe da Corregedoria para uma função com atribuições compatíveis com as específicas de cargo comissionado.	Diretoria	Dezembro		
4	CRM-SC atingiu 38% de contratações de colaboradores não pertencentes ao quadro funcional efetivo para cargos em comissão existentes no órgão.	4.1: Recomenda-se à Diretoria do CRM-SC somente realizar a contratação de colaboradores de livre provimento para ocuparem cargos em comissão quando houver disponibilidade no quadro funcional, conforme o disposto no Decreto nº 10.829/2021.	Diretoria	Julho		
		4.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar rotinas de controle da movimentação dos cargos em comissão para que o CRM-SC não ultrapasse o limite estabelecido pelo Decreto nº 10.829/2021.	Recursos Humanos	Julho		
5	Ausência de divulgação interna dos processos de recrutamento para todos os cargos comissionados, desrespeitando os princípios da isonomia, competitividade e transparência, bem como o item nº 4.3 do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.	5: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar tanto o recrutamento externo quanto o interno para selecionar candidatos que se enquadrem nos perfis de competências desejados, assegurando a concorrência e a transparência nos processos.	Recursos Humanos	Agosto		
6	Ausência de determinado cargo no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.	6: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos inserir o cargo de assistente administrativo – Controladoria Interna no Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS.	Recursos Humanos	Agosto		
7	Ausência de planejamento das necessidades de educação e treinamento.	7: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos realizar a formatação de planejamento de necessidades de treinamento ou documento semelhante que abranja todos os setores e servidores do conselho com execução anual, inserção das despesas no orçamento e caso necessário no plano anual de aquisições/contratações, assim contemplando a periodicidade exigida pelo CFM.	Recursos Humanos	Outubro		
8	Ausência de divulgação do Plano de Saúde no Intranet do CRM-SC.	8: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos publicar no Intranet do CRM-SC as informações pormenorizadas do Plano de Saúde disponibilizado para os servidores.	Recursos Humanos	Agosto		





CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SANTA CATARINA – CRM-SC

9	Documentos pertinentes ao Setor de Recursos Humanos estão desatualizados no Portal da Transparência.	9.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos atualizar os seguintes documentos, em tempo real, no Portal da Transparência, conforme dispõe a Decisão Normativa-TCU Nº 187, de 9 de setembro de 2020: Remuneração de Funcionários, Tabela Salarial e Funcionários Desligados.	Recursos Humanos	Julho		
		9.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos implementar controles internos quanto à atualização dos dados, visando publicá-los em tempo real.	Recursos Humanos	Agosto		
10	Manuais de procedimentos internos estão desatualizados.	10: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos atualizar os manuais de procedimentos internos.	Recursos Humanos	Agosto		
11	Em torno de 40% dos servidores do CRM-SC possuem considerável saldo de horas.	11.1: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos avaliar a possibilidade de implementar banco de horas.	Recursos Humanos	Dezembro		
		11.2: Recomenda-se ao Setor de Recursos Humanos comunicar aos Supervisores que adotem um planejamento das tarefas para que as mesmas sejam divididas de forma adequada, assim como um controle interno para que os seus subordinados não necessitem permanecer no trabalho além do expediente.	Recursos Humanos	Agosto		

