



Município de Bocaina do Sul/SC  
Controle Interno

---

**CONTROLE INTERNO MUNICIPAL**

**PLANO ANUAL DE ATIVIDADES DE  
AUDITORIA INTERNA (PAINT)  
2021**

**RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA  
Nº SCI 03/2021**

**SECRETARIA DE  
ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS**

**RECURSOS HUMANOS (RH)  
- IN SCI-03/2020**



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

### RELATÓRIO DE AUDITORIA INTERNA Nº SCI 03/2021 PAINT 2021

#### AUDITORIA INTERNA: SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS RECURSOS HUMANOS (RH) - IN SCI-03/2020

Período: 20/09/2021 a 22/10/2021

## 1 – INTRODUÇÃO

O Controle Interno do Município de Bocaina do Sul/SC, no desempenho das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Complementar n.º 35/2005, no artigo 10-A da Lei Complementar 73/2008 e nos termos dos artigos 31, 70 e 74 da Constituição Federal.

Em cumprimento ao Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT, exercício 2021, disponível no site da Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul no seguinte link: [https://static.fecam.net.br/uploads/487/arquivos/2009862\\_Plano\\_Anual\\_de\\_Atividades\\_de\\_Auditoria\\_Interna\\_2021.pdf](https://static.fecam.net.br/uploads/487/arquivos/2009862_Plano_Anual_de_Atividades_de_Auditoria_Interna_2021.pdf)

Sendo analisadas e utilizadas como escopo as seguintes ações previstas nessa Auditoria:

- Com base na Instrução Normativa SCI-03/2020, proceder-se-á a avaliação e verificação dos controles sobre o registro e controle eletrônico de frequência, horas extras, jornada de trabalho dos servidores públicos da Administração Direta e Indireta do Município de Bocaina do Sul/SC.

A coleta de dados foi realizada no período de 20/09/2021 a 22/10/2021, havendo uma alteração na data de início e término do processo relacionado ao cronograma – PAINT 2021.

Os trabalhos foram executados de acordo com os procedimentos de auditoria julgados necessários às circunstâncias apresentadas e não havendo restrição aos exames por parte da Secretaria auditada.

O Relatório de Auditoria Interna N.º SCI 03/2021 com base nas atividades de auditoria realizadas pelo Controle Interno Municipal, têm como principais enfoques a verificação da eficiência, eficácia, efetividade e legalidade dos procedimentos de controle adotados nos diversos sistemas administrativos e unidades setoriais. Sendo os resultados desta auditoria consignados neste relatório, contendo recomendações para o aprimoramento de tais controles de acordo com as informações coletadas *in loco* e com as oportunidades de melhoria verificadas.

Salientando que durante a auditoria interna foram seguidos os protocolos recomendados de acordo com as normativas estabelecidas nas esferas federal, estadual e



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

---

municipal relacionadas à COVID-19, como o uso de máscara, álcool em gel e distanciamento físico.

### **2 – METODOLOGIA**

A metodologia inicial escolhida foi a de amostragem / checklist, porém, no correr dos trabalhos optou-se ainda pela análise documental, análise de relatórios e entrevistas *in loco* junto aos servidores responsáveis diretamente ou indiretamente relacionados com o escopo da auditoria interna, sendo suprimida nesta oportunidade a metodologia de amostragem.

### **3 – DISPOSIÇÕES GERAIS – DEPARTAMENTO / SETOR DE RECURSOS HUMANOS (RH)**

A sociedade tem diferentes expectativas para a gestão pública, atender a essas perspectivas muitas vezes requer uma necessidade de mapear para localizar na administração pública as competências e os conhecimentos organizacionais que agregarão valor. No entanto, é necessário perceber as particularidades inerentes ao Setor de Recursos Humanos atrelados à gestão de pessoas em uma organização pública, pois este requer conhecimento na sua formulação, desenvolvimento e implantação de processos, cumprir exigências, agir com base nos princípios da legalidade e da igualdade, do pleno exercício da cidadania e saber conduzir o acesso e a continuidade dos serviços públicos oferecidos.

A administração pública tem os princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência como elementos norteadores na busca por soluções práticas para atender as exigências e anseios da coletividade. Neste sentido, o Setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul tem um papel estratégico, pois alinha e dá suporte as demandas relacionadas aos serviços de registro, controle, elaboração da folha de pagamento, o acompanhamento do desempenho dos servidores municipais, elaboração de documentos como portarias, ofícios, registro de dados em sistemas, organização e consulta de arquivos e documentos. Além, de visar pelo alinhamento entre os objetivos estratégicos da administração pública e as políticas de desenvolvimento de pessoas.

### **4 – CONSTATAÇÃO**

Embora a dinâmica do departamento de Recursos Humanos (RH) no setor público tenha um pouco mais de maleabilidade em relação ao setor privado, por conta da autonomia que o ente público tem em normatizar os processos internos, principalmente no que se refere ao regime estatutário. Porém, essa diferença do setor privado não diminui a grande demanda



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

de trabalho e responsabilidade, que exige muito do servidor que atua em cargo e/ou função relacionada ao RH.

A evolução dos métodos, do planejamento, da execução e do controle é uma constante. Além das regulamentações impostas, ainda há a interação com programas e sistemas da área tecnológica que auxiliam, mas também chama o servidor a se capacitar, para assim, entregar um serviço de qualidade ao ente que representa e também a sociedade.

Dentre as diversas obrigações que a área de Recursos Humanos precisa cumprir está o eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, um projeto do governo federal, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. O eSocial tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, a fim de possibilitar aos órgãos participantes do projeto, na medida da pertinência temática de cada um, a utilização de tais informações para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos.

No período desta auditoria, o Setor de RH da Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul passa também pela adaptação ao Módulo de Atos de Pessoal, regulamentado pela Instrução Normativa N.TC-28/2021-TCE/SC, que institui a versão on-line do Sistema de Fiscalização Integrada de Gestão (e-SFINGE on-line), e dispõe sobre a remessa de dados e informações por meio informatizado, pelas unidades gestoras do Estado e dos Municípios de Santa Catarina, pertinentes ao controle externo exercido pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE/SC), e dá outras providências.

Verificou-se que a implementação em andamento no exercício de 2021 do eSocial e do e-Sfinge on-line ocasionou aumento da demanda de trabalho no Setor, evidenciando um déficit de servidores e falta de cursos de capacitação para auxiliar nos processos em evidência.

O número reduzido de servidores no Setor de RH da Prefeitura Municipal ocasiona a falta de abrangência e suporte a toda gestão, isto é, algumas secretarias e ou setores ficam sem suporte ativo do Setor de RH e algumas demandas ficam prejudicadas, como por exemplo: o cadastro de servidores no sistema de frequência biométrico, a verificação de funcionamento efetivo dos relógios de ponto e o próprio controle da frequência dos setores desassistidos fica comprometido.

A utilização de Livro Ponto existente em algumas secretarias torna-se um problema para aferir a eficiência do controle de frequência. Cada setor que faz uso desse método ainda utiliza seu próprio formato, desconsiderando os formulários contidos na Instrução Normativa N.º SCI-03/2020. Este método enquanto ainda presente deve seguir a normatização vigente para uniformizar o processo e ao longo do tempo deve ser substituído por outro mais eficaz.

Verificou-se também, a grande dependência do Setor em pauta no que se refere ao sistema informatizado. A empresa responsável por dar suporte, com frequência apresenta inconsistências principalmente com os sistemas do Tribunal de Contas do Estado – TCE/SC, ocasionando atraso de remessas de dados e informações, por vezes gerando gastos adicionais com atendimentos por meio de chamados para resolução de problemas.



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

---

### 5 – ACHADOS DE AUDITORIA

5.1 – Necessidade de criação e provimento de vaga de nível superior para tratar dos assuntos de recursos humanos.

- Devido à demanda de trabalho e exigência requerida pelo Setor.

5.2 – Necessidade de instalação de controle de ponto biométrico no administrativo da Secretária de Educação, Cultura e Esportes.

- Atualmente o registro de frequência utilizado é Livro Ponto (folhas de frequência), método ultrapassado e ineficaz.

5.3 – Livro Ponto (folhas de frequência) da Secretaria de Obras, Serviços Públicos e Transporte em desacordo com a IN 03/2020.

- Rasuras, ponto britânico, dificuldade de controle.

5.4 – Falta de utilização pelas secretarias e Setor de Recursos Humanos dos formulários disponibilizados na IN 03/2020.

- Algumas ocorrências ficam sem registro e sem justificativas formalizadas.

5.5 – Necessidade de mais agilidade no conserto dos relógios de ponto biométrico.

- Morosidade em ser providenciado o conserto dos equipamentos, prejudicando a aferição do controle de frequência dos servidores públicos.

4

5.6 – Necessidade de cronograma de capacitação relacionado a cursos de curta duração.

- Pouca atividade anual de capacitação no Setor.

### 6 – RECOMENDAÇÕES

6.1 – RECOMENDA-SE o provimento da segunda vaga do cargo de Agente de Recursos Humanos, prevista na Lei Complementar n.º 68/2008 e ainda a criação e provimento de vaga de nível superior para tratar dos assuntos do Setor de Recursos Humanos.

6.2 – RECOMENDA-SE a aquisição e a instalação de relógio com ponto biométrico para controlar o ponto dos servidores do Administrativo da Secretária de Educação, Cultura e Esportes, para se obter uma maior eficácia no controle e corrigir falhas.

6.3 – RECOMENDA-SE a priori à aquisição e a instalação de relógio com ponto biométrico para controlar o ponto dos servidores da Secretária de Obras, Serviços Públicos e Transporte. Devido às particularidades desta Secretaria pode-se ainda utilizar-se do antigo relógio de ponto mecânico da Secretaria de Administração e Finanças para o controle de frequência desta Secretaria, eliminando a uso habitual do Livro Ponto (folhas de frequência).



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

---

6.4 – RECOMENDA-SE maior atenção por parte das Secretarias e pelo Setor de Recursos Humanos aos controles contidos na IN 03/2020. O referido regramento visa uniformizar e facilitar o controle de forma ética, moral e justa. Salientando que o seguimento não é optativo e sim exigido, de acordo com a base legal que a compreende.

6.5 – RECOMENDA-SE o pronto conserto dos equipamentos relacionados com o controle de frequência dos servidores públicos e ainda cabendo à possibilidade de ter equipamento backup, para suprir a necessidade de possíveis substituições.

6.6 – RECOMENDA-SE a formulação de cronograma de cursos de aperfeiçoamento na área para os servidores do Setor, salientando que há com frequência disponibilização de cursos relacionados com Recursos Humanos na plataforma do IGAM (empresa que presta consultoria à Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul), além de poder fazer uso de outras varias opções de empresas que atuam na área de capacitação.

## 7 – CONCLUSÃO

As mudanças causadas por novas tecnologias, leis e métodos provocam inúmeras transformações na administração pública, e trazem a necessidade de reeducar para aprimorar o perfil de servidor público. Essa perspectiva de capacitação contínua dos servidores públicos consiste em processos de formação mais abrangentes, interagindo mais com os sistemas, automatizando as tarefas e facilitando o dinamismo dos dados transformando-os em informação úteis.

As exigências de controle no setor público apontam para a busca constante de seguir a legalidade, associada à qualificação dos servidores, propiciando uma cultura organizacional de agregação de valores relacionados às obrigações, deveres e direitos. Sendo o servidor público atuante na área de RH parte integrante desta perspectiva vale apontar para temas como motivação e realização pessoal, atrelados à gestão de pessoas e suas formas de atuação no trabalho é, sem dúvida, um desafio importante, tendo em vista as nuances e complexidades envolvidas.

Feitas as considerações, conclui-se a elevada importância que o Setor de Recursos Humanos tem para a gestão da Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul como um todo, pois tem relação e influencia diretamente nos outros setores. Salientando-se que além das instruções normativas e outros regramentos a serem seguidos, o Setor detém a possibilidade de realizar seus próprios controles e organizar as suas rotinas internas.

Tornar o Setor de Recursos Humanos (RH) mais dinâmico, com efetivo de servidores suficiente possibilitará uma melhora no clima organizacional do Setor e contribuirá para um incremento positivo na cultura organizacional da Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul.

No presente Relatório de Auditoria Interna teria espaço para resumo das atividades desenvolvidas pelo Setor de Recursos Humanos, contendo pontos positivos evidentes e pontos negativos que mereciam atenção e dificuldades encontradas ou ainda o que fosse



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

entendido como relevante para a melhoria contínua dos serviços públicos. Porém, a servidora responsável pelo Setor preferiu não se pronunciar.

Este é o Relatório Final e as recomendações pertinentes.

Bocaina do Sul/SC, 08 de dezembro de 2021.

\_\_\_\_\_  
**CRENDI MELO RIBEIRO**  
**Controlador Interno**  
**Prefeitura Municipal de Bocaina do Sul/SC**

<b>RECEBIDO</b>	
<b>Bocaina do Sul</b>	<b>Nome</b> .....
___/___/2021	<b>Ass.:</b> .....



# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

### ANEXO CHECKLIST

#### AUDITORIA INTERNA: SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS / SETOR DE RECURSOS HUMANOS – IN SCI-03/2020

O Controlador Interno do Município de Bocaina do Sul/SC, no desempenho das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Complementar Municipal n.º 035/2005; e

CONSIDERANDO, que as atividades de competência do Controle Interno Municipal têm como enfoque principal a avaliação da eficiência, eficácia, efetividade e economicidade dos procedimentos de controle adotados nos diversos sistemas administrativos, pelo órgão central e unidades setoriais, cujos resultados serão consignados em relatório contendo recomendações para o aprimoramento de tais controles de acordo com as informações coletadas *in loco* e com as oportunidades de melhoria verificadas.

Identificação dos Responsáveis				
<b>Prefeito Municipal</b>	João Eduardo Della Justina			
<b>Secretário Municipal</b>	Márcio José Gamba Coelho			
<b>Servidora/Recursos Humanos</b>	Sirlei Gamba Coelho			
<b>Legenda:</b> R = Regular A = Alerta I = Irregular				
N.º	Aspectos gerais	R	A	I
1	Os servidores da Prefeitura Municipal que estão sujeitos ao registro de ponto, o fazem de forma rotineira?		X	
Nem todos servidores registram o ponto exatamente no horário de chegada e saída, onde ainda é utilizado o Livro Ponto (folhas de frequência) observa-se esta ineficiência.				
2	Todas as secretarias municipais fazem uso do controle de frequência por ponto eletrônico biométrico?		X	
As Secretarias Municipais de Transportes, Obras e Serviços Públicos; Agricultura e Meio Ambiente utilizam somente o Livro Ponto (folhas de frequência). A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes utiliza o Livro Ponto (folhas de frequência) em seu administrativo. As outras secretarias utilizam-se do ponto eletrônico biométrico e quando necessário utilizam folhas de frequência.				
3	Os secretários municipais verificam o controle de frequência de seus subordinados?			X
Não foi encontrado registros de formalização de verificação por parte dos secretários, com exceção da Secretaria da Saúde.				
4	As licenças e atestados médicos são verificados pelos secretários municipais?		X	
Os processos são na maioria das vezes formalizados no Setor de Recursos Humanos.				
5	O sistema de ponto eletrônico biométrico emite sem dificuldades os relatórios de frequência dos servidores?	X		
De modo geral o sistema funciona bem, havendo suporte para resolver dúvidas.				





# Município de Bocaina do Sul/SC

## Controle Interno

6	O relatório emitido pelo sistema de ponto eletrônico biométrico contém informações confiáveis?		X	
Nem sempre, falta de verificação no sistema por parte dos responsáveis relacionadas às correções quando necessárias.				
7	No sistema de ponto eletrônico biométrico quando há informações não condizentes ou informações que necessitam de correção, os procedimentos necessários são realizados?		X	
Em parte sim.				
8	Havendo outro sistema de conferência de frequência, é feito aferição pelos secretários municipais e pelo RH dos dados coletados mensalmente?		X	
A conferência fica mais evidenciada pelo Setor de Recursos Humanos.				
9	Havendo outro sistema de conferência de frequência, os dados são confiáveis?			X
O sistema de Livro Ponto (folhas de frequência) utilizado rotineiramente por algumas secretarias apresenta muita rasura, falta de assinaturas e horário britânico, tornando-se ineficaz.				
10	Havendo outro sistema de conferência de frequência diferente do ponto eletrônico biométrico, segue o formato disponibilizado pela IN 03/2020?			X
No sistema de Livro Ponto (folhas de frequência) o Anexo II – Folha Ponto não é utilizada, sendo substituída por formatos diversos.				
11	Na situação imposta pela pandemia da COVID-19, como ficou o controle de frequência dos servidores da Prefeitura Municipal?		X	
Ficou prejudicado, em algumas situações não era possível se ter o controle efetivo da frequência dos servidores, por exemplo, a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes.				
12	A manutenção dos relógios pontos é providenciada de imediato pelos responsáveis nas secretarias municipais e ou pelo RH e Técnico de Informática?			X
O conserto e a reposição do equipamento no local por vezes levam dias e até semanas.				
13	Como está a avaliação e o acompanhamento do Setor de RH na manutenção do controle da frequência dos servidores segundo as Secretarias e as unidades administrativas da Prefeitura Municipal?		X	
Pouco suporte, porém pode-se justificar pelo pouco efetivo no Setor de RH.				
14	As horas extras são conferidas e confirmadas formalmente pelos secretários municipais?		X	
Geralmente são solicitadas pelos secretários ou pelo Prefeito Municipal, falta formalização.				
15	As horas extras estão em consonância com o Decreto n.º 2.192/2016?		X	
No período verificado foi constatado pagamentos em numerário.				
16	As informações disponibilizadas sobre o registro e controle eletrônico de frequência, horas extras, jornada de trabalho dos servidores públicos são suficientes e conhecidas pelos interessados?		X	
A maioria dos servidores não tem interesse e há resistência em seguir as normas.				