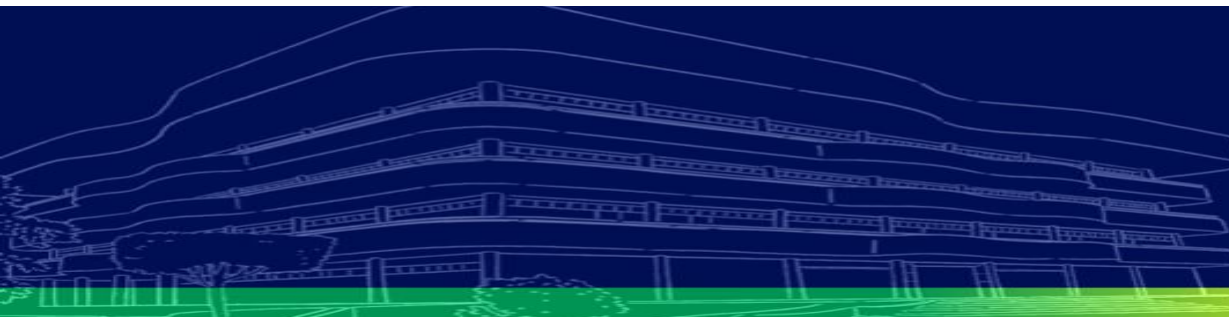
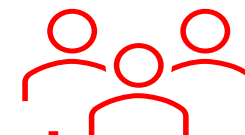




CURSO DE FORMAÇÃO DE
CONTROLADORES INTERNOS MUNICIPAIS
TERRITÓRIO CHAPADA DAS MANGABEIRAS
TURMA I • 14 A 16 DE SETEMBRO • 24 HORAS

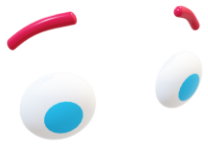
Controles internos em **Admissão de Pessoal**



Socorro Freitas - Auditora de Controle Externo
PhD. Benigno Núñez Novo



Controles internos em Admissão de Pessoal



Unidade de
Controle
Interno

Segregação de funções

Departamento
de Recursos
Humanos

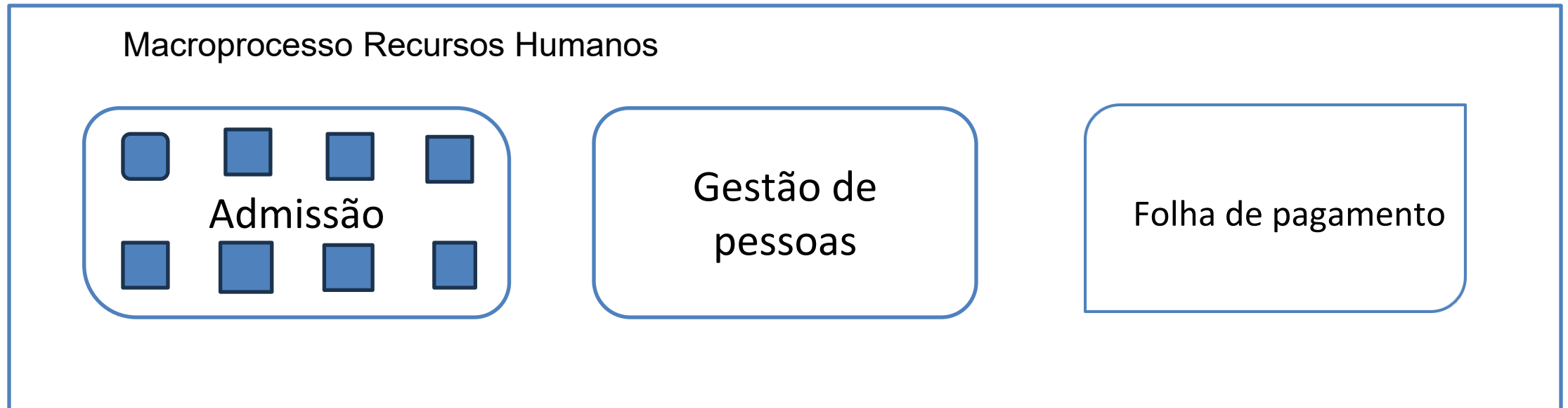
Tomada de decisão para
resultado

Admissão de pessoal

Conformidade dos atos e
gestão cartorária

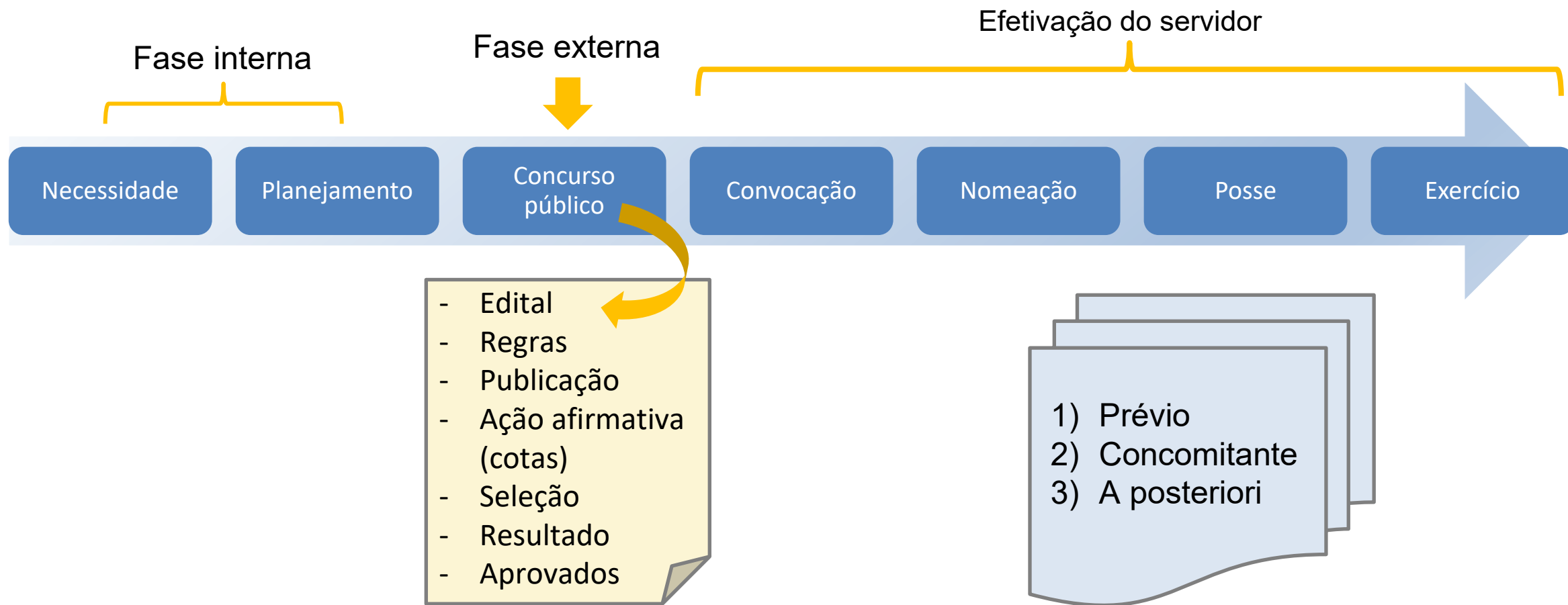
Ponto de atenção: Qual é a estratégia de controle adotada hoje no meu Órgão?

Macroprocesso Recursos Humanos



Ponto de atenção: Conheço o ponto crítico nos subprocessos de Admissão de Pessoas na minha prefeitura?

Fluxo do processo de Admissão

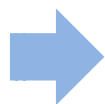


Ponto de atenção: A admissão em curso de que tenho conhecimento indica que será eficaz em selecionar o perfil de servidor de que o ente realmente necessita?

Tipos e oportunidades de atuação do controle



Fase interna



Controle prévio



- Administração
- Unidade de Controle Interno

- Estudo de necessidade
- Impacto orçamentário + LDO
- Limite percentual de despesa + LRF
- **Cargos e vagas + Base legal**
- Decisão refinada = Finalidade do serviço
- Preparação do edital
- Banca examinadora + Comissão organizadora



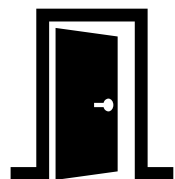
- Admissão de perfil inadequado
- Ausência de estudo de impacto orçamentário
- Extrapolação do limite legal de despesa
- Oferta de cargos e vagas inexistentes legalmente
- Insatisfação social com o serviço público



Ponto de atenção: Quais riscos invisíveis ameaçam o sucesso da minha admissão?

Ponto de atenção: O que é Plano de Cargos, Carreira e Salários?

É o conjunto de leis e regras que organiza os cargos, define as remunerações e estabelece como o servidor pode crescer profissionalmente.



Admissão. Cargo. Vaga. Lei de criação - Fixa **cada cargo** definindo todo elemento que o caracteriza:

1. Nome ou denominação do cargo
2. Regime jurídico (estatutário, se regido por estatuto ou celetista, se pela CLT)
3. Atribuições do cargo
4. Escolaridade exigida (compatível com complexidade das atribuições)
5. Área de atuação ou especialização, quando for o caso (Ex: Professor, auditor, médico, vigia, serviços gerais)
6. Carga horária
7. Quantidade de vagas
8. Vencimento do cargo (salário, quando celetista)



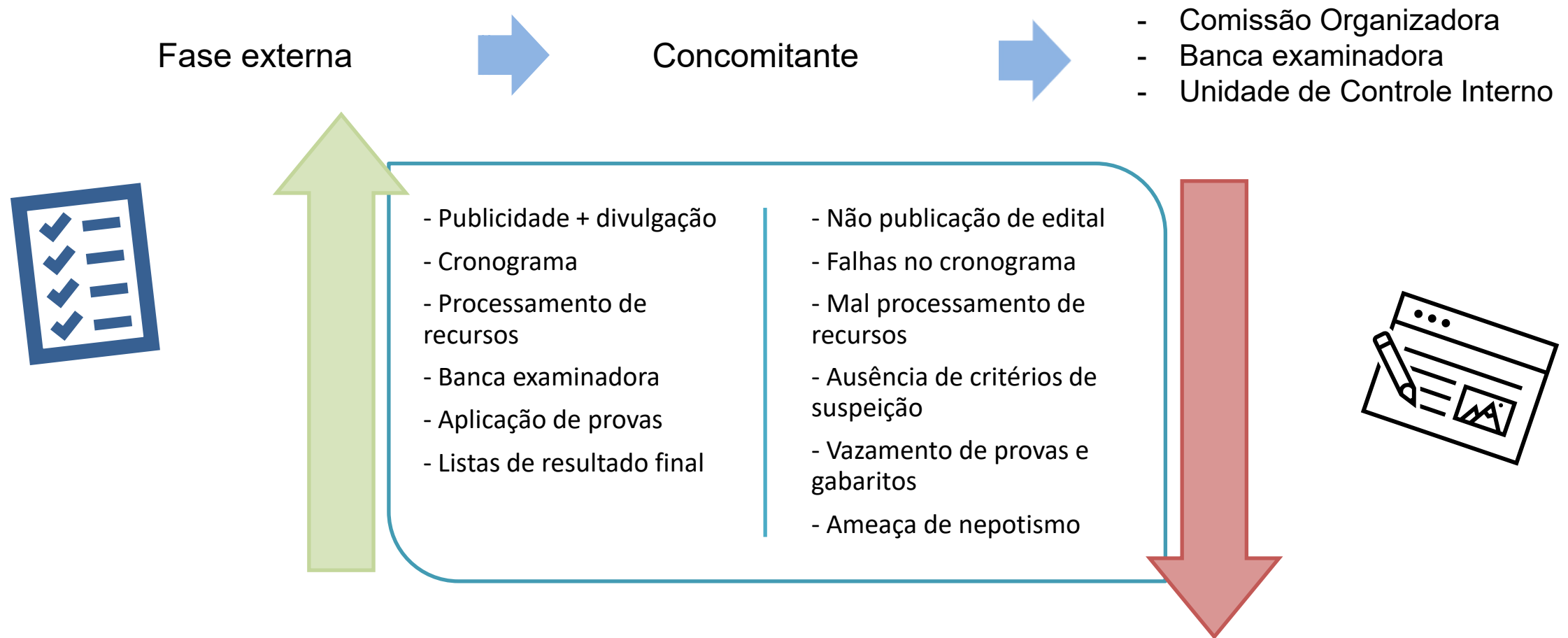
Plano de carreira



Fixação de remuneração



Tipos e oportunidades de atuação do controle



Ponto de atenção: Avaliar riscos de forma dinâmica, interativa e constante

Tipos e oportunidades de atuação do controle

Fase de efetivação do servidor



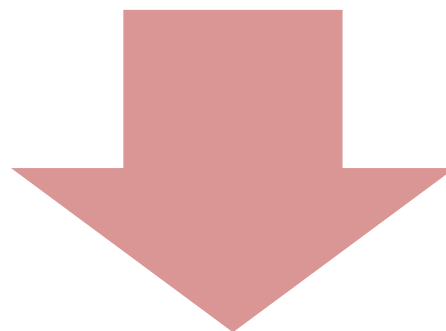
A posteriori



Departamento de Recursos Humanos



- Publicação dos atos
- Listas + Ordem de classificação
- Desistências + final de fila
- Prazos
- Atendimento de cotas



- Ausência de publicação de atos admissionais
- Burla às cotas
- Falta de informações dos candidatos

Ponto de atenção: Há fragilidades instaladas na minha organização? Quais? Quais são os riscos?

E a prestação de contas?

- Resolução TCE nº 23/2016 – 3 fases
- Sistema RHWEB – Em reformulação



FASES DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Publicação do edital

- Cadastrar dados
- Anexar documentos

Art. 3º da Resolução 23/2016

Publicação do Resultado Final

- Cadastrar dados
- Anexar documentos

Art. 6º da Resolução 23/2016

Efetivação do servidor

- Cadastrar dados
- Anexar documentos

Art. 7º da Resolução 23/2016

Ponto de atenção: Em que etapa da prestação de contas se encontram os processos de admissões do meu Órgão? O que devo fazer ?

Composição do quadro de servidores públicos

 CONCURSO PÚBLICO



Servidores efetivos

A regra por excelência



Livre
nomeação e
exoneração
Exceção 1

[PROCESSO SELETIVO]

temporário

Exceção 2

Ponto de atenção: Qual tem sido a proporção entre efetivos e temporários e comissionados em meu Ente/Município?

Condição encontrada e risco premente



- Gestores propensos a substituir o concurso público (servidor efetivo) por seletivos simplificados (contratado temporário)
- Fragilidade generalizada instalada no sistema de controle interno



EFEITOS

Pouco compromisso com o atendimento à comunidade

Baixa qualidade dos serviços prestados à população

Nepotismo, agenciamento político e desvio de função

Baixa eficácia dos programas finalísticos do município

Tendência de perda do instituto do concurso público

Precarização do serviço público e das relações de trabalho

Desqualificação e desprestígio do quadro de servidores efetivos

Importância do concurso público

Ponto de atenção: O que diz a Constituição Federal sobre admissão de pessoal?

Art. 37, II, da CF/1988



*a investidura em **cargo ou emprego público** depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.*



At. 86, III, “a”, Constituição do
Estado do Piauí de 1989

OBRIGADA!

Socorro Freitas – Auditora de Controle Externo
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO DE ADMISSÃO DE PESSOAL
(DFPESSOAL1)

Contatos: (86) 3215-3925
(86) 98185-7428 – WhatsApp
drap@tcepi.tc.br

