



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

OFÍCIO nº 003/2024/UCCI

Governador Lindenberg – ES, 17 de Setembro de 2024.

Ao Sistema de Abastecimento de Água e Esgoto - SAAE

Assunto: Encaminhamento de Nota Técnica Recomendatória

Prezado Diretor,

Itamar Tartaglia Piona

Considerando que o Sistema de Controle Interno pode ser entendido como somatório das atividades de controle exercidas no dia-a-dia em toda a organização para assegurar a salvaguarda dos ativos, a eficiência operacional e o cumprimento das normas legais e regulamentares.

Considerando o Controle Interno se bem estruturado e ativo, certamente auxiliará o gestor, possibilitando – lhe uma visão, das mais variadas situações que envolvem a administração. É um instrumento eficaz no combate à corrupção.

A estruturação de um sistema de controle tem por finalidade, em última instância, propiciar melhores serviços públicos e efetiva entrega de suas ações ao usuário-cidadão, alcançando, assim, o objetivo constitucional de atender ao princípio da eficiência.

Controle Interno é toda atividade de verificação sistemática de um registro, exercida de forma permanente ou periódica, consubstanciada em documento ou outro meio, que expresse uma ação, uma situação e/ou um resultado, com o objetivo de verificar se está em conformidade com o padrão estabelecido, ou com o resultado esperado, ou, ainda, com o que determinam a legislação e as normas.

*recebido em
19-09-24
Flávia F. Pinaus
m@*



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

Considerando que a missão da Unidade Central de Controle Interno do Município é “*Buscar qualidade, legalidade e responsabilidade fiscal, orçamentária, financeira, contábil, patrimonial e operacional da gestão dos recursos públicos no Poder Executivo Municipal*”.

Logo, dentre as atribuições da Controladoria de consolidar um ambiente íntegro pautado nos princípios constitucionais da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência com um único objetivo de propiciar políticas públicas efetivas para os cidadãos lindenberguenses, vimos por meio deste encaminhar uma Nota Técnica Recomendatória referente a gestão de pessoal desta autarquia frente o cenário encontrado e em consonância como Relatório de Auditoria Interna nº 01/2023.

Enfatiza – se que políticas públicas efetivas são oriundas dos esforços individuais dos agentes públicos que compõem o corpo técnico dos órgãos e entidades públicas e devem estar alinhados e comprometidos com os resultados a serem alcançados com muita clareza. Assim, a Nota Técnica Recomendatória é um instrumento balizador de boas práticas de gestão pública.

Sem mais para o momento, estas são as considerações.

Atenciosamente,


RENATO FERREIRA SOUTO
Auditor Público Interno
Mat. 001144


MAGNA STELA MOSCON CORRÊA
Controladora Interna
Decreto N° 7.084/2024



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

NOTA TÉCNICA RECOMENDATÓRIA 001/2024

Considerando que o objetivo do Sistema de Controle Interno é desempenhar funções de controle para dotar a administração pública de mecanismos que assegurem, entre outros aspectos, o cumprimento das exigências legais, a proteção de seu patrimônio e a otimização na aplicação dos recursos públicos com ênfase na fiscalização financeira, contábil, orçamentária, operacional e patrimonial nos preceitos do art. 70 da Constituição Federal, caput do art. 70 da constituição Estadual e ainda a Lei Municipal nº 648/2013 que dispõe sobre as atribuições do Sistema de Controle Interno.

Considerando que a Constituição Federal no artigo 37, caput, versa sobre os princípios constitucionais que regem Administração Pública, tais como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Considerando que a Lei Orgânica Municipal reproduz fielmente os dispositivos da Constituição Federal nos seguintes aspectos:

Art. 65 - A administração pública municipal direta, indireta ou fundacional do Município obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

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;

Considerando que a atividade precípua do Controle Interno é a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial para assegurar a conformidade dos planos e políticas públicas eficientes em

mfs

(x)



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

detrimento da legalidade e integridade, bem como combater atos de corrupção e ações antieconômicas que permeiam a gestão pública.

Nesta seara, a Controladoria elaborou o Relatório de Auditoria nº 001/2023 que dispõe sobre o monitoramento de recomendações expedidas no Relatório de Auditoria nº 01/2020 referente inconformidades encontradas na gestão do quadro de pessoal do Poder Executivo Municipal que se encontra publicado, inteiro teor, no Portal da Transparência, no link do Controle Interno, <https://governadorlindenberg-es.portaltp.com.br/consultas/documentos.aspx?id=56>.

Tocante a gestão de pessoal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Governador Lindenberg – SAAE evidencia indícios de inconformidades comuns aos encontrados no Relatório de Auditoria nº 01/2023 que carecem de retificações para cumprir os preceitos legais, sob pena de punição daquele que deu causa, conforme informações extraídas do Portal da Transparência da Autarquia.

Fica evidente a contratação de pessoal em designação temporária sem a realização de processo seletivo, de modo que fere os princípios constitucionais da legalidade, moralidade e impessoalidade.

Conforme já descrito acima, os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos legais com aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Matrícula	Cargo	Vínculo	Data Admissão
0062	Operador ETAE	Contratado	08/01/2024
0060	Operador ETAE	Contratado	04/01/2024
0059	Artífice de Obras e Manutenção	Contratado	03/01/2024
0065	Artífice de Obras e Manutenção	Contratado	20/03/2024
0063	Artífice de Obras e Manutenção	Contratado	16/01/2024
0066	Contador	Contratado	04/06/2024

Fonte: Portal da Transparência.

A Constituição Federal dispõe ainda que:

Art. 37. (...)

...

[Signature]

(initials)



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG

UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

Neste sentido, o Município de Governador Lindenberg editou a Lei nº 637/2013 que dispõe sobre a contratação temporária transcrita do Relatório de Auditoria nº 01/2023 da seguinte forma:

Artigo 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Municipal poderão efetuar contratação de pessoal, por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei.

Artigo 2º Para os efeitos desta Lei caracteriza-se a necessidade temporária quando:

I - os serviços não puderem ser atendidos com os recursos humanos de que dispõe a Administração Pública, ou;

II - Os serviços forem de natureza transitória;

Artigo 3º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público os serviços indispensáveis:

I - à assistência de situação declarada de calamidade pública;

II - ao combate de surtos epidêmicos;

III - à admissão de servidor substituto em casos:

a) de licença por motivo de acidente de trabalho ou doença ocupacional;

b) de licença para tratamento de saúde devidamente comprovado em processo administrativo; c) de licença maternidade;

d) em decorrência de gozo de período de férias de servidor efetivo, desde que sua ausência traga prejuízo à administração.

IV - à admissão de pessoal para cumprir carência na Administração Pública Municipal, obedecidos aos seguintes requisitos:

a) a contratação somente vigorará até o preenchimento das vagas, através de concurso público;

b) não poderá ser feita contratação se for possível o suprimento da carência, através de remanejamento de pessoal dentro da própria administração;

V - ao suprimento de atividades que não tenham sido suficientemente providas pela nomeação de candidatos aprovados em concurso público, enquanto não for realizado novo concurso;

VI - à admissão de pessoal indispensável para funcionamento dos Programas ou Projetos criados pelos Governos Federal, Estadual e/ou Municipal e custeados através de financiamento bipartite ou



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG

UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

tripartite, bem como para os Programas ou Projetos transitórios criados pelo Município;

VII - à contratação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades de pessoal decorrentes da organização e funcionamento dos serviços municipais de saúde;

VIII - à execução de Convênios que venham a atender a satisfação do interesse público.

IX - à coleta de dados, realização de recenseamentos ou pesquisas;

X - ao atendimento de outras situações de urgência definidas em lei ou regulamento.

Frisa-se ainda que, o SAAE reformulou o Plano de Carreira e vencimentos recentemente com o fito de estruturar sua equipe de colaboradores com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado, nos termos da Lei nº 1000/2023 de 06 de dezembro de 2023.

Logo, é imperioso destacar a necessidade de gestão de pessoal discriminando aqueles de caráter permanente e de designação temporária. Pois será necessário realizar concurso público para preencher as vagas de caráter permanente e processo seletivo simplificado para preencher as vagas de designação temporária conforme as demandas da Autarquia.

O Relatório de Auditoria nº 01/2023 trata também do preenchimento dos cargos comissionados, sendo que estes são de livre nomeação e exoneração para exercerem atividades de direção, chefia e assessoramento, vedados exercerem atividades técnicas e burocráticas do órgão. Por todo o exposto encontra – se amparo na doutrina do Supremo Tribunal Federal que pacifica a matéria na Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.041.210/SP:

Criação de cargos em comissão. Requisitos estabelecidos pela Constituição Federal. Estrita observância para que se legitime o regime excepcional de livre nomeação e exoneração. Repercussão geral reconhecida. Reafirmação da jurisprudência da Corte sobre o tema.

1. A criação de cargos em comissão é exceção à regra de ingresso no serviço público mediante concurso público de provas ou provas e títulos e somente se justifica quando presentes os pressupostos constitucionais para sua instituição.

2. Consoante a jurisprudência da Corte, a criação de cargos em comissão pressupõe: a) que os cargos se destinem ao exercício de



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

funções de direção, chefia ou assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; b) necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) que o número de cargos comissionados criados guarde proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os institui; e d) que as atribuições dos cargos em comissão estejam descritas de forma clara e objetiva na própria lei que os cria.

(RE 1041210 RG, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 27-09-2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-107 DIVULG 21-05-2019 PUBLIC 22-05 2019)

Pois, as atividades de chefia remetem a hierarquia, poder de decisão e autoridade; as atividades de direção relacionam com gerenciamento, liderança, orientação estratégica; e as atividades de assessoramento envolvem atividades auxiliares de cunho técnico e especializado.

Logo, incumbe ao Gestor a análise curricular das competências dos servidores nomeados para os cargos de confiança e em comissão devido à posição estratégica e poder de decisão para alcançar os objetivos propostos em prol do interesse público. Essas funções devem agregar valor à Administração Pública, pois a competência é o conjunto de conhecimentos (saber o que e por que fazer), habilidades (saber como fazer) e atitudes (querer fazer) que um determinado indivíduo deve possuir para o seu desempenho profissional e estratégico dentro da organização a que pertence.

A definição de competência e a maturidade da Administração Pública possibilitam a correta e eficiente alocação de recursos humanos, sendo este um método adotado em organizações privadas, mas ainda precário na gestão pública.

A inobservância destes quesitos na Administração Pública ensejará responsabilização, uma vez que há despesa com pessoal, prossecução danos ao erário e por consequência pode ser tipificado como corrupção.

Ademais, a nomeação de servidores comissionados pressupõe que seu ocupante detenha conhecimento e competência técnica para exercício das atribuições. Alegar ausência de capacitação não serve de atenuante de conduta irregular imputada ao responsável:

[Handwritten signatures]



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

Acórdão 2846/2020 – Plenário – TCU (Relator Ministro-Substituto Augusto Sherman)

Não é possível afastar a responsabilidade do dirigente público em razão de sua área de formação acadêmica ser estranha às lides administrativas de sua alçada, uma vez que, ao aceitar o cargo, o gestor afirma tacitamente que se encontra apto a exercê-lo.

O Tribunal de Contas da União expediu o Acórdão 2622/2015 – Plenário que rege o seguinte:

A escolha dos ocupantes de funções essenciais, funções de confiança ou cargos em comissão seja fundamentada nos perfis de competências e sempre pautada pelos princípios da transparência, da motivação, da eficiência e do interesse público.

Na ADI 4125, Tribunal Pleno - STF pacificou que a criação de cargos em comissão para o exercício de atribuições técnicas e operacionais, que dispensam a confiança pessoal da autoridade pública no servidor nomeado, contraria o art. 37, inc. V, da Constituição da República.

Os novos paradigmas da administração pública exigem uma postura profissional que conjugue a confiança pessoal aos critérios técnicos necessários. Isto é, os princípios da meritocracia e da eficiência também devem estar presentes.

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

mfs *(c)*



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

confiança (entrevista/indicação) e critérios impessoais de qualificação e competência (curriculum/experiência/formação acadêmica).

Por todo o exposto, a designação de servidores comissionados para atividades técnicas, burocráticas e permanentes e, com agravo de desvio de finalidade, pode ser tipificado como erro grosseiro, na forma do art. 28 do Decreto-lei 4.657/1942 – Lindb. Neste sentido, o Tribunal de Contas da União julgou:

Acórdão 1918/2022 Plenário (Representação, Relator Ministro Substituto Augusto Sherman) **Responsabilidade. Culpa. Erro grosseiro. Cargo em comissão. Seleção de pessoal.** Para fins do exercício do poder sancionatório do TCU, pode ser tipificada como erro grosseiro (art. 28 do Decreto-lei 4.657/1942 - Lindb) a contratação indiscriminada de comissionados para realização de atividades rotineiras da entidade, as quais prescindem da relação de confiança atinente aos cargos em comissão, por estar em desconformidade com os princípios da legalidade, da impessoalidade e da moralidade que regem a Administração Pública.

Responsabilidade. Culpa. Erro grosseiro. Caracterização. Referência. Conduta.

Para fins do exercício do poder sancionatório do TCU, considera-se erro grosseiro (art. 28 do Decreto-lei 4.657/1942 – Lindb) aquele poderia ser percebido por pessoa com diligência abaixo do normal ou que poderia ser evitado por pessoa com nível de atenção aquém do ordinário, decorrente de grave inobservância do dever de cuidado. Associar culpa grave à conduta desviante da que seria esperada do homem médio significa tornar aquela idêntica à culpa comum ou ordinária, negando eficácia às mudanças promovidas pela Lei 13.655/2018 na Lindb, que buscaram instituir novo paradigma de avaliação da culpabilidade dos agentes públicos, tornando mais restritos os critérios de responsabilização. **Acórdão 63/2023 – Primeira Câmara.**

A auditoria vislumbrou ainda que a Prefeitura Municipal de Governador Lindenbergs possui servidores cedidos a outros órgãos e mantém servidores contratados do mesmo cargo para suprir suas demandas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

O Instituto da cessão consiste no afastamento temporário do servidor público do órgão de origem para desempenhar suas atribuições em outro da Administração Municipal, Estadual ou da União desde que a Administração de origem tenha capacidade de remanejar outros servidores para suprir a demanda daquele que foi cedido sem a necessidade de efetuar novas contratações.

Sobre o tema, o Ministério Público de Contas do Estado do Espírito Santo respondeu uma consulta conforme Processo nº 01529/2021-3 nesses termos:

Não é possível proceder à cessão de servidor público e realizar a contratação de outro servidor por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para desenvolver as mesmas atividades do cedido, mesmo que o contrato dure apenas tempo de vigência de cessão, o ônus financeiro da cessão seja do cessionário e que o servidor contratado ocupe outra vaga disponível no quadro de pessoal (e não a vaga do cedido).

Da mesma forma, o SAAE de Governador Lindenberg possui um servidor cedido ao município de Rio Bananal e também mantém contratação temporária de servidores do mesmo cargo para atender suas demandas ferindo os princípios legais.

Matrícula	Cargo	Vínculo	Data Admissão
0017	Operador ETAE	Efetivo (Cedido)	01/04/2004
0062	Operador ETAE	Contratado	08/01/2024
0060	Operador ETAE	Contratado	04/01/2024

Fonte: Portal da Transparência.

A contratação em epígrafe fere os princípios constitucionais e incorre num antagonismo administrativo: se houve a cessão de servidor pressupõe que a Administração é capaz de continuar as atividades com o quadro de pessoal disponível. Logo, não faz jus nova contratação.

Foi evidenciado ainda, no Relatório de Auditoria nº 01/2023 que a Prefeitura Municipal de Governador Lindenberg concedeu licença sem vencimentos para vários servidores, inclusive de áreas essenciais para



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

continuidade do serviço público e manteve a contratação de servidores temporários para suprir as demandas destes cargos. Da mesma forma do instituto da cessão, não há que se falar em contratação temporária se o próprio gestor tem a discricionariedade de permitir a licença sem vencimentos para tratos de interesse particulares. E nesta seara da discricionariedade administrativa, o licenciamento para trato de interesses particulares, bem como a cessão de servidores não faz jus à razão, proporção e motivação para a contratação por tempo determinado para sua substituição, vez que a liberação do servidor não se coaduna com a necessidade do serviço público.

Quanto à licença para trato de interesses particulares, o Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo reconheceu que se trata de ato discricionário a critério da Administração:

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. REQUERIMENTO DE LICENÇA SEM VENCIMENTOS PARA TRATO DE INTERESSES PARTICULARES. ATO DISCRICIONÁRIO. SEGURANÇA DENEGADA. 1. - O art. 146, da Lei Complementar do Estado do Espírito Santo n. 46, de 31 de janeiro de 1994, estabelece que a critério da administração, poderá ser concedido ao servidor público estável licença para o trato de interesses particulares, sem remuneração, pelo prazo máximo de até dez anos. 2. - A licença para trato de interesses particulares, a despeito de constituir direito do servidor estável, é concedida a critério da Administração Pública, tratando-se, pois, de ato administrativo discricionário. 3. - Segurança denegada.

(TJ-ES - MS: XXXXX20178080000, Relator: DAIR JOSÉ BREGUNCE DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 08/11/2017, SEGUNDO GRUPO CÂMARAS CÍVEIS REUNIDAS, Data de Publicação: 13/11/2017)

Diante do exposto, os afastamentos concedidos de forma vinculada, quando não cabe juízo de conveniência e oportunidade do Gestor se autoriza a contratação temporária. Mas as licenças discricionárias não permitem a contratação de forma precária.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

Destarte que, o SAAE também adota este procedimento de concessão de licença sem vencimentos para tratos de interesses particulares e mantém contratação de servidores temporários conforme discriminação abaixo:

Matrícula	Cargo	Vínculo	Data Admissão
027	Assistente Administrativo	Efetivo - Licença sem vencimentos	01/10/2008
014	Técnico em Contabilidade	Efetivo - Licença sem vencimentos	01/12/2003
025	Auxiliar de Serviços Gerais	Efetivo - Licença sem vencimentos	01/08/2008
037	Operador de ETAE	Efetivo - Licença sem vencimentos	15/10/2012
0062	Operador ETAE	Contratado	08/01/2024
0060	Operador ETAE	Contratado	04/01/2024
0066	Contador	Contratado	04/06/2024
0061	Auxiliar de Serviços Gerais	Contratado	08/01/2024

Fonte: Portal da Transparência.

Na oportunidade, consta no Relatório de Auditoria nº 01/2023 a recomendação de revogação da Lei Municipal nº 904/2021, no qual permite a licença sem vencimentos para servidores em estágio probatório e cessão de servidores pelo prazo máximo de 10 anos. E diante dos princípios que norteiam a Administração Pública dispostos no relatório de auditoria, a Lei Municipal nº 904/2021 permeia-se na contramão do interesse público. Não há ato permissivo ou discricionariedade que ultrapasse o interesse público. Todavia, a lei foi sancionada e posteriormente concedida a licença sem vencimentos para o servidor que se encontrava no estágio probatório.

Em síntese, a concessão da licença para tratos de interesses particulares na atual conjuntura do quadro de pessoal da Administração Pública de



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

Governador Lindenberg se reveste de indícios de irregularidades, porquanto que se há demanda de funcionários para realizar concurso público seria contrassenso permitir o seu afastamento, ainda no estágio probatório, enquanto este é avaliado. Por outro lado, tem-se o princípio do precedente, vez que a Administração Municipal apresenta um quadro de pessoal precário e por ocasião da realização de Concurso Público, os próximos candidatos poderão reivindicar o mesmo direito. Nesta situação estará o Gestor Público entre a discricionariedade e a isonomia.

Nesta toada ratifica-se que o interesse público é indisponível, o que equivale reportar que a persecução do interesse público constitui uma obrigação, um dever para a Administração e não uma faculdade que se inscreve no domínio da vontade pessoal e deve estar adstrita às finalidades legais.

Diante do exposto, reiteramos as recomendações expostas no Relatório de Auditoria nº 01/2023 que também se aplica na gestão de pessoal do SAAE em prol de uma equipe sólida e capacitada, vez que a rotatividade de servidores prejudica a qualidade do serviço público e ainda produz desperdício de recursos públicos que são empregados nas capacitações destes servidores temporários.

Recomendações:

- Prover os cargos comissionados para funções exclusivamente de direção, chefia ou assessoramento;
- Identificar as áreas que carecem de cargos comissionados e demandam de confiança entre a autoridade nomeante e o nomeado;
- Realizar processo de seleção ou nomear servidores cargo em comissão que reúnem as variáveis da competência técnica conforme a área de conhecimento e o perfil profissional;
- Priorizar o preenchimento das vagas dos cargos comissionados com servidores efetivos. Estes contam com o conhecimento das rotinas, peculiaridades e histórico da instituição devido ao seu trabalho de caráter permanente no órgão;

(Handwritten signature)



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG

UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

- Cientificar o nomeado em cargo comissionado das atribuições do cargo e o propósito a ser alcançado, de modo a agregar valor a organização;
- Definir a criação de cargos comissionados conforme a necessidade e especificidades dos setores administrativos atendendo os pressupostos: a) que os cargos se destinem ao exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; b) necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) que o número de cargos comissionados criados guarde proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os institui; e d) que as atribuições dos cargos em comissão estejam descritas de forma clara e objetiva na própria lei que os cria;
- Promover avaliação de desempenho periodicamente dos ocupantes de cargos comissionados;
- Revogar a Lei Municipal nº 904/2021 num prazo de 60 (Sessenta) dias, pois não coaduna com os interesses públicos, ressaltando que havendo conflito de interesse, a Controladoria Municipal tem o dever institucional de encaminhar as irregularidades encontradas para o TCEES para análise e constitucionalidade da norma municipal; (**Recomendação exclusiva do Prefeito Municipal**).
- Convocar os servidores que se encontram de licença sem vencimentos e cedidos balizados com os dispositivos da Lei Municipal nº 904/2021 para se apresentarem nos seus postos de trabalho no prazo de 60 (sessenta) dias coincidindo com o fim da vigência da referida lei, no caso de revogação;
- Reavaliar os processos de licença sem vencimentos para tratos de interesses particulares e cessão de servidores, fazendo cessar os efeitos do ato administrativo concessivo, caso verifique a necessidade do exercício das suas atribuições, em vez de manter o afastamento e celebrar um contrato temporário;

mes ①



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

- Desenvolver estudos de melhoria salarial e criar outros instrumentos de valorização do servidor, para além dos financeiros, incluindo definição de trilhas de desenvolvimento profissional por área estratégica, programas de certificação e capacitação continuada, projetos de aprimoramento de lideranças com foco em alcance de resultados, premiação e reconhecimento por melhores práticas, dentre outros;
- Criar soluções que permitam o crescimento profissional por merecimento e competência aos servidores, tais como definição de critérios de recrutamento, perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a ocupação de cargos, designação de funções comissionadas para áreas e projetos estratégicos, evoluções funcionais, bem como desenvolvimento de metodologias que permitam aferir desempenho relacionado à produtividade e resultado dos servidores. Os novos paradigmas da administração pública exigem uma postura mais profissional que conjugue a confiança pessoal aos critérios técnicos necessários. Isto é, o princípio da meritocracia e da eficiência também devem estar presentes como dispõe o Acórdão do TCU nº 3.023/2013 – Plenário afirmando 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 transparéncia 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;
- Implementar ações inovadoras em seleção, dimensionamento da força de trabalho por meio de concurso público ou processo seletivo, visando abrir oportunidades de modo transparente e imparcial aos servidores e à sociedade de modo geral;
- Realizar o levantamento geral de todas as atividades desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargo em comissão,

mss

ek



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

adotando medidas administrativas necessárias com vistas ao cumprimento do artigo 37, V, da Constituição Federal de 1988, reservando essa espécie de nomeação apenas para o desempenho de funções de direção, chefia e assessoramento, promovendo a substituição dos servidores comissionados que exercem funções rotineiras, operacionais, burocráticas e de caráter permanente, não condizentes com as atribuições de direção, chefia e assessoramento por servidores efetivos, realizando concurso público, se necessário for;

- Fixar a quantidade de servidores, sejam efetivos, temporários ou comissionados de acordo com as reais necessidades de funcionamento de cada setor, efetivamente comprovadas e avaliadas, e estreita observância dos quantitativos que forem considerados adequados no que se refere aos dispêndios de pessoal, bem assim distribuir os servidores com base em lotações seguindo critérios objetivos que relacionam a quantidade de servidores às atribuições e ao volume de trabalho do setor.
- Promover o levantamento da necessidade do quadro de pessoal permanente;
- Promover concurso público para suprir as demandas de serviços essenciais na Administração Pública;
- Ou promover processo seletivo com aplicação de provas ou provas e títulos para os cargos de designação temporária e no prazo impreterivelmente até **30/11/2024** apresentar o estudo de viabilidade de realização de concurso público identificando os cargos e respectivas vagas a serem ofertadas, bem como as áreas de atuação para concretização do concurso público no próximo exercício;
- Inserir na LDO e na LOA a previsão de realização de concurso público para o exercício de 2025, caso não for possível realizar o certame no corrente exercício;
- Elaborar e executar Plano de Capacitação de Servidores por meio de levantamento das necessidades dos setores;

[Handwritten signature]

②



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG

UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

- Implementar o Planejamento Estratégico: o planejamento na esfera pública é primordial para delimitar o cenário onde se encontra a Administração Pública e predizer o futuro, no qual é marcado por complexidades e conflitos sociais. Pois o planejamento não tem dimensão de tamanho de município;
- Implementar a gestão por competência na Administração Pública Municipal: a competência reúne três fatores: conhecimento, habilidade e atitude. Ou seja, as competências funcionais estão relacionadas ao que é necessário para cada função e variam de acordo com o cargo, área e nível de conhecimento, experiência profissional e complexidade das atividades a serem desenvolvidas. A principal contribuição deste modelo de gestão é a sistematização do desenvolvimento de pessoal como um modelo que integra pessoas, processos e estratégia;
- Promover a rotatividade de servidores efetivos de áreas afins de modo a disseminar o conhecimento no âmbito da Administração Pública. Esse procedimento evita a centralização de atividades num único servidor, facilita a substituição nos casos de ausências, tais como férias, atestados, licenças, etc, e evita a paralisação do serviço público;
- Implementar o Programa de Integridade sendo o conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção com ênfase na criação do Código de Ética no âmbito da Administração Pública Municipal;
- Fomentar o atendimento humanizado, principalmente na área da saúde, com ética profissional, tratamento personalizado com respeito às diferenças sociais, considerando que a atividade fim da Administração Pública é a prestação de serviços públicos.

Benefícios esperados:

- Garantir a economicidade dos recursos públicos de forma que sua aplicabilidade seja eficiente e eficaz;



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG

UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

- Garantir o cumprimento da legislação vigente que norteia a Administração Pública;
- Reduzir o índice de gasto com pessoal em atendimento a Lei de Responsabilidade Fiscal;
- Garantir o cumprimento dos princípios constitucionais estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal nos atos praticados na Administração Pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- Melhoria da qualidade do serviço público;
- Melhoria e aperfeiçoamento das atividades do Departamento de Recursos Humanos;
- A gestão por competência proporciona um ambiente colaborativo, pois promove o desenvolvimento intelectual dos colaboradores, encoraja a troca de conhecimentos entre os membros da equipe. Isso fomenta uma atitude solidária, em que todos se apoiam mutuamente. Essa sinergia fortalece os laços entre os colegas e cria um ambiente propício para o crescimento individual e coletivo;
- O servidor capacitado é sinônimo de eficiência no trabalho. Com isso, a satisfação em fazer parte da Administração aumenta e o reconhecimento profissional acontece naturalmente. Fatores que aumentam significativamente a taxa de retenção desses profissionais e reduz a rotatividade;
- Com as habilidades adequadas e o conhecimento necessário, os servidores conseguem otimizar o uso do tempo e dos recursos disponíveis. Esse aumento na eficiência e na agilidade nas atividades resulta em um incremento significativo da produtividade. Isso permite que a Administração Pública alcance melhores resultados em um período de tempo menor;
- O recrutamento de servidores baseado em competências contribui para aprimorar o alcance dos objetivos do Planejamento Estratégico. Ele deixa claro as habilidades e conhecimentos necessários para ocuparem o cargo em questão. Dessa forma, aumenta consideravelmente as chances de encontrar o profissional adequado.

[Handwritten signatures and initials]



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

- O concurso público e o processo seletivo privilegiam o mérito, a imparcialidade, a transparência, a isonomia e a credibilidade da Administração Pública Municipal;
- O Código de Ética na Administração Pública privilegia os bons profissionais.

Em tempo enfatiza-se que, a Nova Lei de Licitações nº 14.133/2021, art. 7º impõe a responsabilidade a autoridade máxima do órgão público a implementação da gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução da referida lei. Logo, faz -se necessário que o SAAE se estruture com servidores efetivos em áreas técnicas para garantir a continuidade dos serviços públicos conforme preconiza a legislação:

Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei que preencham os seguintes requisitos:

I - sejam, preferencialmente, servidor efetivo ou empregado público dos quadros permanentes da Administração Pública;

Denota-se que ao gestor público não é dado o direito de se omitir, pois ele detém o poder-dever de agir. No mesmo sentido, vale citar Hely Lopes Meirelles (Direito Administrativo Brasileiro. 25ª Ed. São Paulo. pp. 80, 81, 97 e 98):

A natureza da administração pública é a de um munus público para quem a exerce, isto é, a de um encargo de defesa, conservação e aprimoramento dos bens, serviços e interesses da coletividade. **Como tal, impõe-se ao administrador público a obrigação de cumprir fielmente os preceitos do Direito e da Moral administrativa que regem a sua atuação.** Ao ser investido em função ou cargo público, todo agente do poder assume para com a coletividade o compromisso de bem servi-la, porque outro não é o desejo do povo, como legítimo destinatário dos bens, serviços e interesses administrados pelo Estado.

No desempenho dos encargos administrativos, o agente do Poder Público não tem a liberdade de procurar outro objetivo ou de dar fim

 (initials)



PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG
UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE INTERNO

diverso do prescrito em lei para a atividade. Não pode, assim, deixar de cumprir os deveres que a lei lhe impõe, nem renunciar a qualquer parcela de poderes e prerrogativas que lhe são conferidos. Isso porque os deveres, poderes e prerrogativas não lhe são outorgados em consideração pessoal, mas sim para serem utilizados em benefício da comunidade administrada.

O poder do administrador público, revestindo ao mesmo tempo o caráter de dever para com a comunidade, é insusceptível de renúncia pelo seu titular. Tal atitude importaria fazer liberalidades com o direito alheio, e o Poder Público não é, nem pode ser, instrumento de cortesias administrativas.

Daí porque a omissão da autoridade ou o silêncio da Administração, quando deva agir ou manifestar-se, gera responsabilidade para o agente omisso. (Grifado)

Ressaltamos ainda que, o Diretor desta Autarquia deve observar as recomendações dos pontos de controle apostos no Relatório e Parecer Conclusivo do Controle Interno – RELUCI que compõe a Prestação de Contas Anual – PCA de Ordenador de Despesas enviadas ao TCEES sobre a aprovação dos aspectos técnicos de gestão. Pois, devido as inconsistências encontradas, a manifestação do Controle Interno na PCA do exercício de 2023 foi submetida ao TCEES com “Aprovação com Ressalvas” e a reincidência das mesmas inconsistências podem ensejar a reprovação das contas de gestor.

Estas são as recomendações que encaminhamos para apreciação e cumprimento, ressaltando que tais recomendações serão monitoradas e devem compor as ações da prestação de contas anual enviadas ao Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo referente ao corrente exercício.


RENATO FERREIRA SOUTO
Auditor Público Interno
Mat.01144


MAGNA STELA MOSCON CORRÊA
Controladora Interna
Decreto Nº 7.084/2024