

Perfil dos membros das unidades dos controles internos municipais: uma análise baseada nos municípios da Região das Hortênsias – RS

Aluno(a): Carolina Geraldi

Orientador(a) no TCC I: Prof. Me. Tarcísio Neves da Fontoura

Orientador(a) no TCC II: Prof. Me. Tarcísio Neves da Fontoura

Semestre: 2021-4

Resumo

O artigo apresenta uma pesquisa do tipo levantamento de campo (*Survey*), descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, cujo objetivo se concentra em demonstrar o perfil dos servidores que compõem as unidades de Controle Interno dos municípios da Região das Hortênsias – RS. Os dados foram recolhidos através da aplicação de um inquérito por questionário, aplicado *online* diretamente a população proposta, caracterizando-os quanto a um conjunto de variáveis adequadas aos objetivos pretendidos: idade, gênero, remuneração, função de concurso, formação e tempo no serviço público. Além disso, também foi considerado se os membros das unidades de controle interno possuem filiação partidária, se ganham função gratificada para o cargo e, se são detentores de cargo em comissão. Da inspeção dos dados, por etapas, as seguintes conclusões descaram-se: i) um único município dispõe de carreira ou cargo específico de auditor/controlador interno ou equivalente, nomeado por concurso, embora todos exijam servidores investidos em cargos de provimento efetivo em seus instrumentos legais correspondentes; e, ii) apenas duas opções de grau de instrução em níveis de escolaridade marcadas: Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta e Superior completo. Por fim, a partir do peso de cada questão analisada dentro da amostra foi possível pôr em evidência um perfil socioprofissional para os servidores supracitados.

Palavras-chave: Controle Interno. Perfil Profissional. Auditoria Pública.

1 Introdução

Quando se defrontam todas as mudanças recentes com a administração pública gerencial, especialmente o controle interno governamental, fica evidente que sua estrutura já não é a mesma. Parte significativa dessa comutação na fisionomia dos serviços públicos se dá por conta da modernização dos mecanismos de controle dos processos de gestão. Para Silva (1999, p. 1), “os mecanismos de controle representam o elemento essencial para assegurar que o governo atinja os objetivos estabelecidos nos programas de longa duração com eficiência, efetividade e dentro dos preceitos legais da ordem democrática”, possibilitando ao governo municipal e à sociedade uma aplicação efetiva dos recursos públicos, otimizando os dispêndios e a prestação de serviços de auditoria e controle interno.

Segundo Megginson, Mosley e Pietri Junior (1986), entre as etapas básicas dos processos da administração, em qualquer entidade, estão as funções de: planejar, organizar, dirigir e controlar. Enaltecendo a importância do controle, os autores colocam que se essa função não for desempenhada efetivamente, as demais funções serão de valor limitado na organização, propiciando, na melhor das hipóteses, baixo desempenho e, na pior, caos, fazendo definhando o conceito de eficiência e eficácia na administração pública.

No âmbito governamental municipal, tal valia se deu primeiramente através da Constituição Federal de 1967, cujo artigo 16 trouxe tal texto: “Art. 16. A fiscalização financeira e orçamentária dos Municípios será exercida mediante controle externo da Câmara Municipal e controle interno do executivo municipal, instituído por lei.” (CAVALCANTI; BRITO; BALEEIRO, 2012, p. 145). E, posteriormente, pela publicação da Constituição Federal de 1988, principalmente pelos artigos, 70 e 74, que preveem que o Controle Interno deve ser institucionalizado de forma integrada, mediante lei, em cada esfera do governo para o aperfeiçoamento da gestão pública municipal.

Inicialmente, e no geral, os governantes dos municípios manifestaram grande desprezo pela ideia de maior fiscalização de seus atos e, propositalmente, não implantaram tais sistemas. A promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) veio a minimizar tal prática, uma vez que a assinatura do responsável pelo Órgão de Controle Interno no Relatório de Gestão Fiscal tornou-se exigível a partir dela.

No entanto, com vistas a sua importância, conjectura-se que, antes mesmo do controle — propriamente dito: sua estruturação, composição e diretrizes — há o sujeito, vinculado ao setor público, responsável pela elaboração, análise e manutenção dos controles internos. Nesse contexto, o presente trabalho foi produzido de forma a apresentar e refletir, a partir de perspectivas teóricas e práticas, o perfil dos vultuosos profissionais que o mantêm.

Com o intuito de identificar um perfil geral dentro do qual pudéssemos fazer as análises cabíveis, consideramos que, um perfil profissional desejável está fundamentado em três grandes grupos de habilidades discutidas na literatura: cognitivas, técnicas e atitudinais/comportamentais/interpessoais.

Estabelecido que o perfil desses agentes públicos, membros das unidades dos controles internos, é o tema de estudo desse artigo, foram selecionados para a aplicabilidade dos questionários desenvolvidos os municípios que compõem a Região das Hortênsias no Rio Grande do Sul, de forma a delimitar a região geográfica do estudo.

Segundo o Mapa do Turismo Brasileiro (BRASIL, 2019), disponibilizado pelo Ministério do Turismo em seu programa de regionalização — estabelecido como princípio da Política Nacional de Turismo, pela Lei nº 11.771, de 17 de setembro de 2008 — os municípios que integram a Região das Hortênsias são Canela, Gramado, Nova Petrópolis, Picada Café, São Francisco de Paula e Caxias do Sul, tendo sido esse último agregado somente em agosto de 2019, pela Portaria nº 271/2019.

Tendo isso posto, é importante colocar as características elegidas para composição da visualização do perfil: idade, gênero, remuneração, função de concurso, formação e tempo no serviço público. Além disso, também será considerado se os membros das unidades de controle interno possuem filiação partidária, se ganham função gratificada para o cargo e, se são detentores de cargo em comissão.

Esclarece-se, porém, que essas informações, por si só, não são suficientes para sugerir respostas taxativas principalmente quanto às habilidades atitudinais/comportamentais/interpessoais desses profissionais e quanto aos conflitos sociais e políticos presentes em nossa sociedade.

Assim sendo, coloca-se aqui o problema de pesquisa: como se caracteriza o perfil dos servidores, membros das unidades de controle interno, nos municípios da Região das Hortênsias – RS?

Objetiva-se, portanto, demonstrar o perfil dos servidores que compõem as unidades de Controle Interno dos municípios da Região das Hortênsias – RS.

Mais especificamente:

- Apresentar a composição funcional do quadro de pessoal e seus perfis socioprofissionais implícitos;
- Fazer os comparativos pertinentes entre as características contempladas;

- Verificar se os membros das unidades possuem os quesitos mínimos estabelecidos nas leis municipais vigentes;
- Realizar a revisão bibliográfica sobre os temas cujas bases são importantes para a compreensão da análise proposta.

Acredita-se que se o Estado se modifica, também deverão modificar-se os critérios com que se demandam os recursos humanos, só assim os servidores poderão cumprir responsabilmente, com o nível técnico exigido, as diversas funções próprias de uma gestão pública moderna e eficiente.

Como pontua a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 1996, p. 71), independentemente do setor, sente-se a necessidade de “competências evolutivas articuladas com o saber e com o saber-fazer mais atualizado”. Nessa perspectiva, a investigação das informações referentes aos controladores internos torna-se valiosa pois é essa a fração dos servidores responsável por averiguar, com fidedignidade, a existência de falhas ou desvios em relação aos procedimentos previstos. Por conseguinte, espera-se que disponham, ao menos, dos requisitos mínimos para o cumprimento das funções de Controle.

2 Referencial Teórico

2.1 Habilidades profissionais para a composição do perfil

Segundo Rabaglio (2001) e Manfredi (1998), a habilidade pode ser definida como o domínio do saber fazer.

Conforme ao que foi indicado no início deste artigo, a análise do perfil profissional baseou-se nos estudos dos autores Assis (1994), Gílio (2000), Silva Filho (1994) e Whitaker (1997), que comumente o definem a partir de três grandes grupos de habilidades: cognitivas, técnicas e atitudinais/comportamentais/interpessoais.

As habilidades cognitivas estão relacionadas ao desenvolvimento do raciocínio lógico e abstrato, à resolução de problemas, à criatividade, à capacidade de compreensão, ao julgamento crítico e aos conhecimentos gerais. As habilidades técnicas estão vinculadas ao conhecimento especializado (informática, línguas estrangeiras, operação de equipamentos e processos de trabalho). Por fim, as habilidades atitudinais, comportamentais e interpessoais são desenvolvidas no processo de socialização, em que se ressaltam: cooperação, iniciativa, empreendedorismo, trabalho em equipe, ética, responsabilidade e a atitude de aprender a aprender. (ASSIS, 1994; GÍLIO, 2000; SILVA FILHO, 1994; WHITAKER, 1997).

As políticas de qualidade e de produtividade das organizações modernas têm requerido novos conhecimentos, habilidades e atitudes dos trabalhadores, o que tem repercutido no redesenho de perfis profissionais. (GÍLIO, 2000).

O impacto das mudanças no perfil delineado pelo mercado de trabalho aponta para uma nova perspectiva de entendimento da qualificação profissional, na qual os componentes intelectuais e cognitivos do trabalhador se destacam, as habilidades manuais ou motoras perdem a sua importância e a educação continuada é valorizada em relação aos treinamentos técnicos pontuais. Dessa forma, a reestruturação dos processos de trabalho tem exigido do trabalhador mais qualificação e escolaridade, com destaque para o desenvolvimento de habilidades cognitivas (GÍLIO, 2000). Estas, não obstante, não são as únicas requisitadas pelo mercado de trabalho, pois as habilidades interpessoais também ocupam um lugar privilegiado, especialmente pela disseminação do uso de grupos e de equipes de trabalho.

Percebe-se que o conhecimento técnico é o mínimo exigido para que um colaborador realize determinada atividade. Enquanto ocupa o cargo, a expectativa é que o profissional

também se mantenha em constante aprendizado. Essa é uma maneira de se destacar perante a concorrência e agregar valor à entidade.

2.2 Princípios Constitucionais da Administração Pública

Os princípios constitucionais norteadores do controle, interno ou externo, são os mesmos que orientam a administração pública de qualquer um dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Encontram-se no *caput* do art. 37 da Constituição Federal: legalidade, impessoalidade (finalidade), moralidade, publicidade e eficiência. (BRASIL, [2020]).

Meirelles (2016) frisa que existem ainda outros sete princípios, não mencionados no art. 37, *caput*, da Constituição Federal de 1988, mas decorrentes do nosso regime político. Estes são referidos no art. 2º, *caput*, da Lei Federal nº 9.784: motivação, razoabilidade e proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, segurança política e interesse público (BRASIL, 1999). Portanto, são doze os princípios básicos no estado democrático de Direito e aos quais a administração pública deve se sujeitar, sendo de observância permanente e obrigatória.

Ainda segundo Meirelles (2016) e a legislação já citada, pode-se interpretá-los da seguinte forma:

- Legalidade:

A legalidade, como princípio de administração (cf, art. 37, *caput*), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. (MEIRELLES, 2016, p. 94).

- Moralidade: O agente público, além de obedecer à legalidade, deverá atentar-se também à ética e moral administrativa. Segundo Lacharrière (1938 *apud* MEIRELLES, 2016, p. 95), este último conceito refere-se a um “conjunto de regras que, para disciplinar o exercício do poder discriminatório da Administração, o superior hierárquico impõe aos seus subordinados”. O art. 2º, inciso IV, da Lei nº 9.784 também consagra o princípio da moralidade administrativa, dizendo que é expressão de “atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé”. (BRASIL, 1999, não paginado);
- Impessoalidade ou finalidade: Um ato só deve ser praticado com finalidade pública, ficando impedido outro objetivo ou interesse próprio do agente ou de terceiros. Esse princípio busca a neutralidade do administrador em relação aos seus atos e, também, segundo a Constituição Federal - art. 37, § 1º - veda a promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos sobre suas realizações administrativas. (BRASIL, [2020]);
- Razoabilidade e proporcionalidade: Configuram a proibição de excessos. “[...] Em suma, na sua atuação, o agente deve observar e usar os meios na devida proporcionalidade com a finalidade da lei que está executando” (MEIRELLES, 2016, p. 100). Portanto — vide art. 2º, inciso VI, da Lei nº 9.784 — caracterizam-se pelo equilíbrio entre meios e fins. (BRASIL, 1999);
- Publicidade: Como o próprio nome já sugere e a Lei nº 9.784, art. 2º, inciso V, exige, o Poder público deve agir com transparência, divulgando oficialmente os atos administrativos para acesso de qualquer interessado, salvaguardadas as hipóteses de sigilo indicadas na Constituição (BRASIL, 1999). Meirelles (2016) complementa que a publicidade abrange toda a administração pública e, portanto,

também é papel ou documento público que pode ser analisado o conhecimento da conduta interna de seus agentes.

Essa publicidade atinge, assim, os atos concluídos e em formação, os processos em andamento, os pareceres dos órgãos técnicos e jurídicos, os despachos intermediários e finais, as atas de julgamentos das licitações e os contratos com quaisquer interessados, bem como os comprovantes de despesas e as prestações de contas submetidas aos órgãos competentes. (BRASIL, 1999, não paginado).

- Eficiência: “O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional” (MEIRELLES, 2016, p. 105). É o mais recente, acrescentado pela Ementa Constitucional nº 19, de junho de 1998 e, sendo de direito com sede constitucional pela Ementa Constitucional nº 45, de 2004, esta última requerendo maior agilidade na tomada de qualquer decisão referente ao atendimento do interesse público visado, bem como no seu cumprimento;
- Segurança política: Em suma, pode ser “[...] entendido como princípio da boa-fé dos administrados ou da proteção da confiança. A ele está visceralmente ligada a exigência de maior estabilidade das situações jurídicas, mesmo daquelas que na origem apresentam vícios de ilegalidade.” (MEIRELLES, 2016, p. 106);
- Como consequências de sua previsão, dadas no art. 2º da Lei 9.784, temos o inciso XIII, da mesma lei, que estipula o atendimento pela Administração Pública ao critério da “interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, vedada aplicação retroativa de nova interpretação” (BRASIL, 1999, não paginado). Da mesma forma acontece com o art. 54, onde fixa-se prazo decadencial para anulação de ato administrativo, salvo evidencição de má-fé, por exemplo (BRASIL, 1999);
- Motivação: Todo ato do Poder Público deve ser motivado formalmente, ou seja, deve vir precedido de explicação legal ou jurídica para legitimar suas decisões. Tal justificativa objetiva impedir que os atos sejam influenciados por interesses pessoais do agente. O princípio tem base no art. 2º, inciso VII, da Lei 9.784/99, cujo texto solicita, para atos e processos administrativos, “indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão” (BRASIL, 1999, não paginado). Contudo, em certos atos provenientes do poder discriminatório, tal obrigação será dispensável. A designação de necessidade de prestação de motivação se dá no art. 50, *caput* e incisos, da Lei 9.784/99;
- Ampla defesa e Contraditório: A redação do art. 5º, inciso LV, da constituição promete: “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes” (BRASIL, [2020], não paginado). Sobre isso, Meirelles disserta:

Ao falar em “litigante”, ao lado dos “acusados”, a atual Carta Magna acabou por jurisdicionalizar o processo administrativo. Sem dúvida, em relação aos “acusados” a garantia da ampla defesa e do contraditório já havia; porém, quanto aos “litigantes”, não. Esta é, sem dúvida, uma das grandes novidades da Constituição Federal/88. É o fenômeno da processualidade administrativa. (MEIRELLES, 2016, p. 112).

- Supremacia do Interesse público: Sob a ótica do mesmo autor (MEIRELLES, 2016), tal supremacia fica atrelada ao público na medida que os interesses

coletivos entram em conflito com os individuais (ou privados), ou seja, busca cumprir com o propósito da existência do Estado.

2.3 Controladoria no setor público

Em um breve discernimento sobre o que é Controladoria, traz-se as seguintes colocações:

Padoveze (2010, p. IX) a posiciona como ferramenta da Administração e da Economia, apoiando-se na Contabilidade da seguinte forma: “é o órgão administrativo responsável pela gestão econômica da empresa, com o objetivo de levá-la à maior eficácia”.

Nessa linha de pensamentos, Küpper (2005), Horváth (2006), Messner *et al.* (2008), Lunkes e Schonorrenberger (2009) e Weber (2011) defendem que a função de controlar apoia-se, atualmente, num sistema de informações e numa visão multidisciplinar que não é mais puramente contábil, passando a requerer, ao longo do tempo, conhecimentos de administração, economia, estatística, psicologia e outras áreas, que são aplicadas conjuntamente na contabilidade, exigindo cada vez mais dos profissionais responsáveis pela controladoria.

Marostega *et al.* (2014) destacam que a controladoria se utiliza das informações e ferramentas como meio de sistematizar o planejamento, a execução e o controle dos negócios, com a finalidade de auxiliar os gestores na tomada de decisões, assegurando assim, a competitividade, a continuidade e o crescimento das organizações.

Por conseguinte:

[...] poder-se-ia dizer que Controladoria na esfera pública é um sistema integrado e abrangente, compreendendo muito mais do que a Auditoria Interna e o Sistema de Controle Interno, sendo capaz de coordenar receitas e despesas, bens públicos, enfim, todo o patrimônio econômico, financeiro, social, cultural, turístico e ambiental de um município. (SLOMSKI, 2005 *apud* FONTOURA, 2006, p. 32).

2.4 Controle interno e auditoria no setor público

Meirelles (2016) coloca que, no âmbito da administração pública, o controle é a faculdade de vigilância, orientação e correção que um poder, órgão ou autoridade exerce sobre a conduta funcional do outro.

Quanto à sua estruturação, a Constituição Federal (BRASIL, [2020]) estabelece um sistema de controle com base na separação dos poderes, sendo: i) pelo sistema de controle de cada Poder; ii) pelo controle exercido pelo poder Legislativo, com auxílio do Tribunal de Contas; e, iii) pelo controle exercido pela sociedade, chamado de controle social. Dessa forma, quanto à sua localização, o controle se classifica em interno e externo, este último abrangendo os controles legislativos, judiciais (do Ministério público) e social.

O controle deve estar acautelado para — além dos princípios constitucionais que a administração deve observar — o contido no *caput* do art. 70 da lei citada no parágrafo anterior:

Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder. (BRASIL, [2020], não paginado).

Ou seja, o controle deve ser exercido quanto à:

- Legalidade, tendo base apenas no que está normatizado e sendo seu objetivo verificar se os atos têm ou não consonância com o respectivo dispositivo legal;

- Legitimidade, tendo por objetivo avaliar se a despesa pública foi aplicada para atender ao bem comum;
- Economicidade, visando a relação custo/benefício na aplicação dos recursos públicos, visto que estes foram angariados pela sociedade.

No entanto, ainda que o art. 70, coloque lado a lado o controle interno e externo com a função recíproca de realizar as fiscalizações contábil, financeira, operacional e patrimonial sob o âmbito da legalidade, da legitimidade e da economicidade, ambos possuem características distintas.

Segundo Attie (2018), os principais componentes do controle interno, são:

- Plano de organização: formalização da estrutura da organização, que será concebida de acordo com os objetivos a serem alcançados, e onde serão estabelecidas as relações de autoridade e responsabilidade dos diversos níveis hierárquicos;
- Métodos e medidas: estabelecem os caminhos e os meios de comparação e julgamento para alcançar-se determinado fim; compõem o manual de operações da organização e, se o sistema for adequadamente planejado, deve conter procedimentos destinados a promover o controle;
- Proteção do patrimônio: definições sobre os meios pelos quais são salvaguardados e defendidos os bens da organização, instruções sobre autorizações, segregações de funções, custódia, controle e contabilização dos bens patrimoniais;
- Exatidão e fidedignidade dos dados contábeis: conjunto de medidas que asseguram a precisão dos elementos dispostos na contabilidade; plano de contas composto de um adequado e abrangente elenco de contas; acompanhado da descrição clara e objetiva do funcionamento delas;
- Eficiência operacional: definição adequada dos métodos e procedimentos operacionais; descrição das atividades de cada função de modo a facilitar o cumprimento dos deveres; seleção, treinamento e supervisão do pessoal adequado às atividades;
- Políticas administrativas: sistema de regras e princípios traçados pela alta administração que representam as guias de raciocínio para as tomadas de decisões em todos os níveis de forma a focalizar o objetivo principal da organização.

Assinala-se que tal análise teve fundamento na definição para controle interno do Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA), que se projeta além das questões diretamente relacionadas somente com as funções dos departamentos de contabilidade e finanças:

O controle interno compreende o plano de organização e o conjunto coordenado dos métodos e medidas, adotados pela entidade, para proteger seu patrimônio, verificar a exatidão e a fidedignidade de seus atos contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão à política traçada pela administração. (AICPA, 1995 *apud* ATTIE, 2018, p. 239).

Evidenciando o controle interno, temos o Quadro 1:

Quadro 1 – Controle interno

Controle interno	
Forma	O controle é realizado por um órgão interno, localizado dentro da organização.
Objetivo	Proteger os ativos; garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos; produzir dados contábeis confiáveis; e conduzir ordenadamente a administração nos negócios da empresa.
Finalidade	Assegurar que a administração atue em consonância com os princípios que lhe são impostos pelo ordenamento jurídico e que os erros e os riscos potenciais sejam controlados e monitorados internamente.
Tempo	O controle ocorre por meio de atividades contínuas.
Abrangência	Todas as atividades da organização.

Fonte: Adaptado de Corbari e Macedo (2012, p. 62).

Já tendo em vista parte da complexidade do funcionamento dos Órgãos de Controle Interno, introduz-se outro agravante: no Brasil, ainda não há delimitação constitucional para sua estrutura. Como comentado brevemente anteriormente, é relativamente recente a preocupação dos governantes municipais quanto ao estabelecimento de tais órgãos. A promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal foi um grande marco nesse quesito, compelindo-os a estruturá-los, mas não deliberadamente definindo os parâmetros.

Buscando suprir algumas das lacunas constitucionais, o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul (TCE-RS), através da Resolução nº 936/2012, dispôs sobre “as diretrizes a serem observadas na estruturação e funcionamento do sistema de controle interno municipal” (RIO GRANDE DO SUL, 2012, não paginado). Primeiramente trazendo importantes conceitos a fim de não confundir o Controle Interno com o órgão, a Unidade Central de Controle Interno, ou até mesmo com a auditoria interna.

Segundo os incisos do Art. 2º da lei já citada, definem-se:

- I – controle interno (CI): conjunto de recursos, métodos e processos adotado pelas próprias gerências do setor público, com vistas a impedir o erro, a fraude e a ineficiência, visando a dar atendimento aos princípios constitucionais, em especial os da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- II – sistema de controle interno (SCI): conjunto de unidades técnicas, articuladas a partir de um órgão central de coordenação, orientadas para o desempenho das atribuições de controle interno previstas na Constituição e normatizadas em cada nível de governo;
- III – unidade central de controle interno (UCCI): órgão central responsável pela coordenação das atividades do sistema de controle interno;
- IV – auditoria interna (AI): técnica de controle interno, a ser utilizada pela UCCI para verificar a ocorrência de erros, fraudes e desperdícios, abarcando o exame detalhado, total ou parcial, dos atos administrativos. (RIO GRANDE DO SUL, 2012, não paginado).

A conceituação de auditoria interna é importante por um motivo muito simples: é mais do que comum as pessoas confundirem esses termos, pensando se tratar da mesma coisa.

A auditoria interna é uma atividade administrativa que mede e avalia a eficiência de outros controles, entre eles o controle interno. [...] Ao avaliar a aderência de pessoas, instruções e procedimentos ao sistema de controle interno da administração pública, a auditoria verifica se o controle interno oferece à administração pública razoável certeza de que os objetivos organizacionais estão sendo cumpridos. (CORBARI; MACEDO, 2012, p. 102).

Assim, a auditoria interna equivale a um trabalho organizado de revisão e de apreciação dos controles internos; o controle interno, por sua vez, refere-se aos procedimentos de organização adotados como planos permanentes da empresa. E, assim como os órgãos de Controle Interno no Brasil, a atividade de auditoria interna ainda não possui uma estrutura bem definida e aceita. Dessa forma, a própria regulamentação e especificação ficam à mercê daquilo que a administração municipal indica que deva ser feito.

2.5 Órgãos de carreiras e funções essenciais ao Controle Interno (função pública)

Segundo artigo de Lima (2019) a Edição da Lei de Responsabilidade Fiscal gerou, num primeiro momento, um lacônico caos, principalmente quanto ao aumento na estrutura de pessoal dos municípios. A nomeação de servidores já pertencentes ao quadro de carreira para o exercício de funções de controle interno foi natural, mas, por outro lado, a criação de cargos de confiança por parte dos gestores também foi. Tal desarranjo refletiu em muitos servidores sem capacidade para ocupar os cargos criados.

Lima (2019) complementa que, nesse cenário, a Resolução nº 936/2012, do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul, trouxe em seu corpo textos inovadores, como seu art. 5º, *caput*, que “vetou a lotação de Cargos Comissionados, de pessoas inabilitadas para a função, temporários e ainda garantiu a observância do princípio da segregação de funções” (LIMA, 2019, p. 806):

Art. 5º A UCCI deverá ser composta unicamente por servidores investidos em cargos de provimento efetivo, recrutados entre categorias profissionais distintas, cuja habilitação seja compatível com a natureza das respectivas atribuições, os quais terão atuação exclusiva na unidade. (RIO GRANDE DO SUL, 2012, não paginado).

Para fim de comparação, a Controladoria Geral da União é comandada por servidor escolhido pelo Presidente da República, o que torna a imposição do TCE ainda mais criteriosa.

A respeito do princípio da segregação de funções, o Manual do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, estabelecido na Instrução Normativa nº 01/2001, coloca o seguinte:

A estrutura das unidades/entidades deve prever a separação entre as funções de autorização/ aprovação de operações, execução, controle e contabilização, de tal forma que nenhuma pessoa detenha competências e atribuições em desacordo com este princípio. (BRASIL, 2001, p. 72).

No entanto, ao editar tal Resolução, estabeleceu-se um grande problema de legitimidade, uma vez que a Constituição Federal, em seu art. nº 2, *caput*, consagra a independência e harmonia dos poderes entre si. Nesse fundamento, há de se entender que “somente o próprio município é que terá competência para definir sua estrutura administrativa, seus cargos, seus órgãos e sua forma de provimento, observados os ditames constitucionais.” (LIMA, 2019, p. 805).

Em seu artigo, Lima (2019) também discute a representatividade do Conselho Nacional dos Órgãos de Controle Interno dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios das Capitais (CONACI) na luta para estabelecer uma delimitação constitucional para o modelo de Órgão de Controle Interno, pois, segundo ele, somente com isso conseguiríamos a verdadeira autonomia para os mesmos.

A mais importante contribuição do CONACI, nesse quesito, foi a colocação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 45/2009, que objetiva inserir o inciso XXIII no artigo nº 37 da Constituição Federal de 1988. Em texto original, a adição traria:

Art. 37. (...) XXIII. As atividades do sistema de controle interno da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios a que faz referência o art. 74, essenciais ao funcionamento da administração pública, contemplarão em especial as funções de ouvidoria, controladoria, auditoria governamental e correição, e serão desempenhadas por órgãos de natureza permanente, e exercidas por servidores organizados em carreiras específicas na forma de lei. (SENADO FEDERAL, 2009, p. 1).

Seu propósito é claro: a criação constitucional de carreira para os membros das unidades de controle interno. Sobre isso, Lima (2019) comenta:

A aprovação desta PEC abriria espaço para a edição de uma Lei Complementar que obrigaria os gestores, tanto federal, quanto estaduais e municipais a organizarem as carreiras dos membros das unidades de Controles Internos nos Municípios. Bem como traria o reconhecimento do mesmo caracterizando sua atuação como essencial ao funcionamento da administração pública. De acordo com o próprio CONACI, faria com que o modelo adotado pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle fosse seguido por todos os demais entes agrupando as atividades de controle, auditoria, correição e ainda ouvidoria. (LIMA, 2019, p. 806).

2.6 Lei do Acesso à Informação

Conforme texto da Constituição Federal, art. 5º, inciso XXXIII:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado. (BRASIL, [2020], não paginado).

Mais conhecida como Lei do Acesso à Informação, a Lei nº 12.527 foi promulgada, visando regulamentar o direito constitucional de acesso a informações públicas aos cidadãos, nos termos do inciso já citado, bem como do II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal.

É frequentemente correlacionada com o princípio da publicidade, cujo escopo já foi abordado anteriormente, e pelo qual a Lei de Acesso à Informação (LAI) foi sancionada.

As orientações diretivas da lei foram estabelecidas em seu art. 3º:

Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

- I – observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II – divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;
- III – utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV – fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- V – desenvolvimento do controle social da administração pública. (BRASIL, 2011, não paginado).

Conforme publicação em site oficial, a Fundação Capes (BRASIL, 2020) indica a Controladoria-Geral da União (CGU) como órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Dentre suas funções, evidenciam-se aqui as ações voltadas para a promoção da transparência e para prevenção da corrupção, sendo a supervisão técnica dos órgãos que compõem o Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV) uma delas. “[A CGU] é grau recursal de pedido de acesso à informação ou de abertura de base de

dados solicitados pelo Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão.” (BRASIL, 2020, não paginado).

Segundo Clève e Franzoni (2013) a LAI causou muitas mudanças quanto ao cumprimento dos princípios e dos atos públicos, obrigando os órgãos a reunir, sistematizar e disponibilizar dados em linguagem simples e cidadã. Por outro lado, permitiu um melhor controle por parte dos cidadãos, que se encontraram em poder de requisitar informações ao poder público. Com mais transparência, é possível, por exemplo, verificar o destino de verbas e informações referentes a funcionários, permitindo que a sociedade compreenda melhor a situação das políticas públicas e possa identificar, o máximo possível, o favorecimento dos recursos, colaborando também com propostas e sugestões.

É imprescindível observar, no entanto, que sobre ponto de vista jurídico entra a exceção da segurança da sociedade e do Estado. O princípio da publicidade é previsto como está escrito em lei e, portanto, é interpretado como tal.

3 Aspectos Metodológicos

3.1 Delineamento da pesquisa

O método de pesquisa selecionado para obtenção de dados é o levantamento de campo (*Survey*).

Gil (2018) coloca que tal tipologia caracteriza-se pelo questionamento direto da parcela populacional selecionada. Aqui, tal amostra — conforme texto da introdução, onde delimita-se o tema — são os membros das unidades de controle interno municipais, restringidos à Região das Hortênsias – RS. Basicamente, prossegue Gil (2018), a solicitação e obtenção abrem portas para, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes.

Ainda na percepção do mesmo autor:

Como os experimentos são relativamente raros em ciências sociais, os levantamentos são considerados os mais adequados para investigação nesse campo. Sua principal vantagem é a de que, por serem os dados obtidos mediante interrogação, obtém-se um conhecimento direto da realidade. Além disso, os dados, que podem ser obtidos com rapidez e custos relativamente baixos possibilitam seu tratamento mediante procedimentos estatísticos. E quando são obtidos com base em amostras selecionadas por critérios probabilísticos, possibilitam até mesmo a avaliação da margem de erro de seus resultados. (GIL, 2018, p. 33).

Como limitação aos levantamentos, tem-se que os dados obtidos referem-se principalmente à percepção que as pessoas têm de si próprias e, a percepção sendo subjetiva, pode gerar dados distorcidos. Além disso, também tendem a proporcionar uma visão estática do fenômeno estudado, não favorecendo o estudo dos processos de mudança.

Em relação aos objetivos, este estudo caracteriza-se como descritivo. Segundo Gil, (2018) essa tipologia tem por objetivo descrever as características apuradas da amostra selecionada, podendo ser sua distribuição por: idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. Além disso, também pode praticar conexões entre essas variáveis, determinando ou não, a natureza dessa relação. Outras avaliações podem ser feitas: o estudo do nível de atendimento dos órgãos públicos, por exemplo, nesse caso a pesquisa descritiva aproxima-se da explicativa.

Também segundo Gil (2018), o levantamento de campo funciona melhor em combinação com estudos descritivos do que com explicativos, por exemplo. Isso porque “[...] são inapropriados para o aprofundamento dos aspectos psicológicos e psicossociais mais complexos, porém muito eficazes para estudos, como preferência eleitoral e comportamento do consumidor” (GIL, 2018, p. 32).

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de qualitativa e quantitativa.

Gaskell (2017) afirma que a finalidade real da pesquisa qualitativa é a de “explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão” (GASKELL, 2017, p. 68). Creswel (2010) atenta-se para o fato de que, na pesquisa qualitativa, o ambiente é a fonte direta de dados e o pesquisador, o instrumento fundamental, sendo que os dados coletados são predominantemente descritivos. Além disso, a preocupação do pesquisador é verificar como a amostra se comporta e age dentro de seu contexto.

Justificando a pesquisa quantitativa, Creswell (2010, p. 178) coloca que, inevitavelmente,

um projeto de levantamento apresenta uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população, estudando-se uma amostra dessa população. A partir dos resultados da amostra, o pesquisador generaliza ou faz afirmações sobre a população.

As abordagens qualitativa e quantitativa não devem ser encaradas como extremos opostos ou dicotomias, pois, em vez disso, representam fins diferentes em um contínuo (NEWMAN; BENZ, 1998). Richardson (1999) destaca, ainda, um ponto importante: mesmo em uma pesquisa essencialmente quantitativa há de se obter dados de aspecto qualitativo.

Constata-se, por fim, que a conciliação de ambas as tipologias é o mais indicado nesse caso.

3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados

De forma a observar os conceitos teóricos aqui revistos, os dados empíricos mobilizados foram recolhidos através do recurso de um inquérito por questionário — em um contexto de levantamento de campo —, aplicado *online* diretamente aos membros das unidades dos controles internos dos municípios da Região das Hortênsias – RS.

O conjunto foi solicitado a responder, primeiramente, via telefone, ficando o responsável pelo controle interno — presente em cada uma das municipalidades no dia do contato — incumbido de repassar o *link* distribuído por e-mail para os demais membros do setor, em caso de existência.

Houve pronta disposição dos profissionais, embora em alguns casos o não comparecimento presencial na unidade, em função da pandemia COVID-19, tenha complicado o processo de contatação.

4 Resultados encontrados

Nesta seção mobilizaremos os dados parciais da investigação a que nos reportamos no tópico 3.2, conferindo destaque ao perfil socioprofissional da amostra supracitada, caracterizando-os quanto a idade, tempo no serviço público, gênero, função de concurso, formação e remuneração. Além disso, também consideramos se os membros das unidades de controle interno possuem filiação partidária, se ganham função gratificada para o cargo e, se são detentores de cargo em comissão.

4.1 Pessoal ocupado na área

Cabe, preliminarmente, avaliar qual o enquadramento funcional do profissional da área.

Em todos os municípios da Região das Hortênsias foi ratificada existência de pessoal alocado especificamente no Controle Interno. O total de pessoal ocupado informado, por cidade, foi conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1 – Total de pessoal ocupado especificamente no Controle Interno, por Município

Canela	Caxias do Sul	Gramado	Nova Petrópolis	Picada Café	São Francisco de Paula
2	4	2	1	1	1

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Totalizando 11 (onze) profissionais distribuídos entre as municipalidades.

Quanto ao seu vínculo, a maioria é ocupante de cargo público em caráter efetivo do quadro próprio da Instituição, segundo as seguintes proporções: 90,9% (10) com cargo efetivo municipal; 9,1% (1) com cargo efetivo municipal, nomeado por concurso para a área de controle interno; 0% sem vínculo permanente/cargo comissionado; e 0% com cargo efetivo de outra esfera pública (estadual ou federal) ou outro.

Tendo isso em vista, podemos esquadrihar que, como minoria entre municipalidades, Picada Café é o único que dispõe de carreira ou cargo específico de auditor/controlador interno ou equivalente, nomeado por concurso para a área de controle interno, embora todos exijam servidores investidos em cargos de provimento efetivo, em seus instrumentos legais correspondentes. Ou seja, apenas 16,67% (1) das cidades e 9,09% (1) dos profissionais pesquisados.

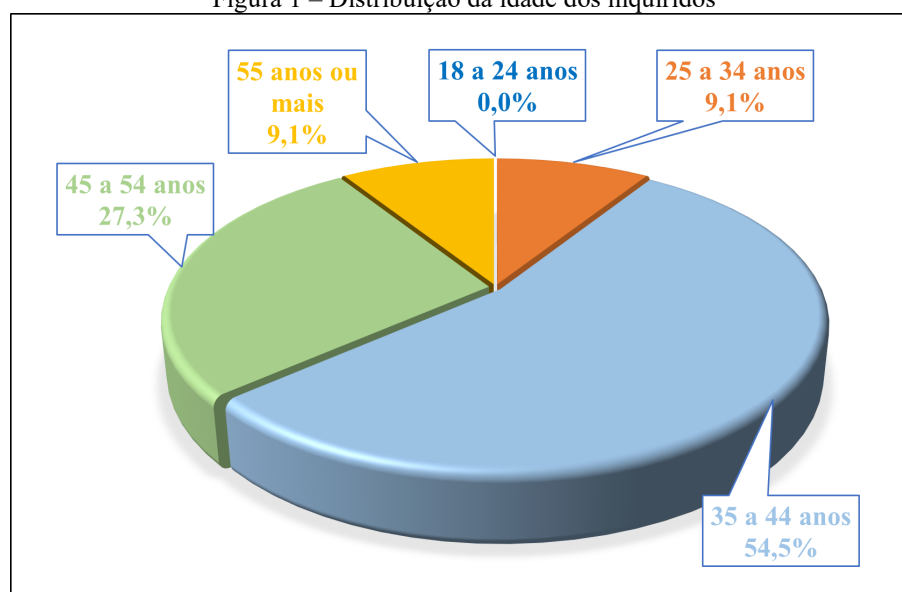
No que concerne a outro tipo de vínculo, o partidário, 100% dos respondentes afirmaram não possuir tal filiação política. Se totalmente decoroso, indubitavelmente caracteriza mais um marco na busca por autonomia profissional verdadeira dos servidores e do Órgão de Controle Interno, bem como a segurança dos controles, uma vez que pode influenciar consideravelmente no cumprimento das funções, que serão abordadas tópico 4.3.

4.2 Informações básicas

Como informações básicas, visualiza-se que, do pessoal ocupado na área, a grande maioria, 54,5% (6), têm entre 35 e 44 anos, ou seja, a faixa etária mediana dentre as 5 opções dadas — em detalhes no Apêndice A.

Nenhum dos respondentes demarcou a opção de 18 a 24 anos. Destaca-se, portanto, uma amplitude de idade que parte de 25 a 34 anos até 55 anos ou mais, tendo 9,1% (1) selecionado cada uma das opções opostas. A Figura 1 demonstra os resultados quanto à distribuição de idade.

Figura 1 – Distribuição da idade dos inquiridos

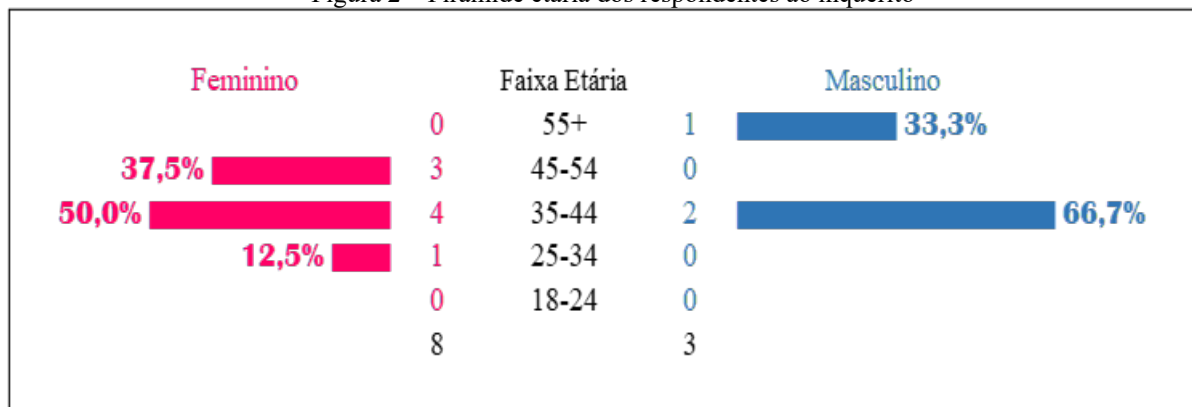


Fonte: elaborada pela autora (2021).

Quanto ao gênero dos agentes públicos, tem-se uma clara dissimetria que qualifica clara dominância: 72,7% (8) identificam-se como gênero feminino e 27,3% (3) identificam-se como gênero masculino. A opção “outro” não foi demarcada.

A Figura 2 cruza as informações relativas às variáveis de gênero e idade, através da apresentação da pirâmide etária.

Figura 2 – Pirâmide etária dos respondentes ao inquérito



Fonte: elaborada pela autora (2021).

Da leitura da Figura 2, destaca-se uma concentração de ambos os gêneros — e não só a partir da visão geral — na faixa etária de 35 a 44 anos, representando 50% (4) das mulheres e 66,7% (2) dos homens. Podemos colocar ainda, que as mulheres não permeiam a faixa etária mais elevada, enquanto os homens não o fazem com a mais baixa — desconsiderando, inclusive, o intervalo de 18 a 24 anos.

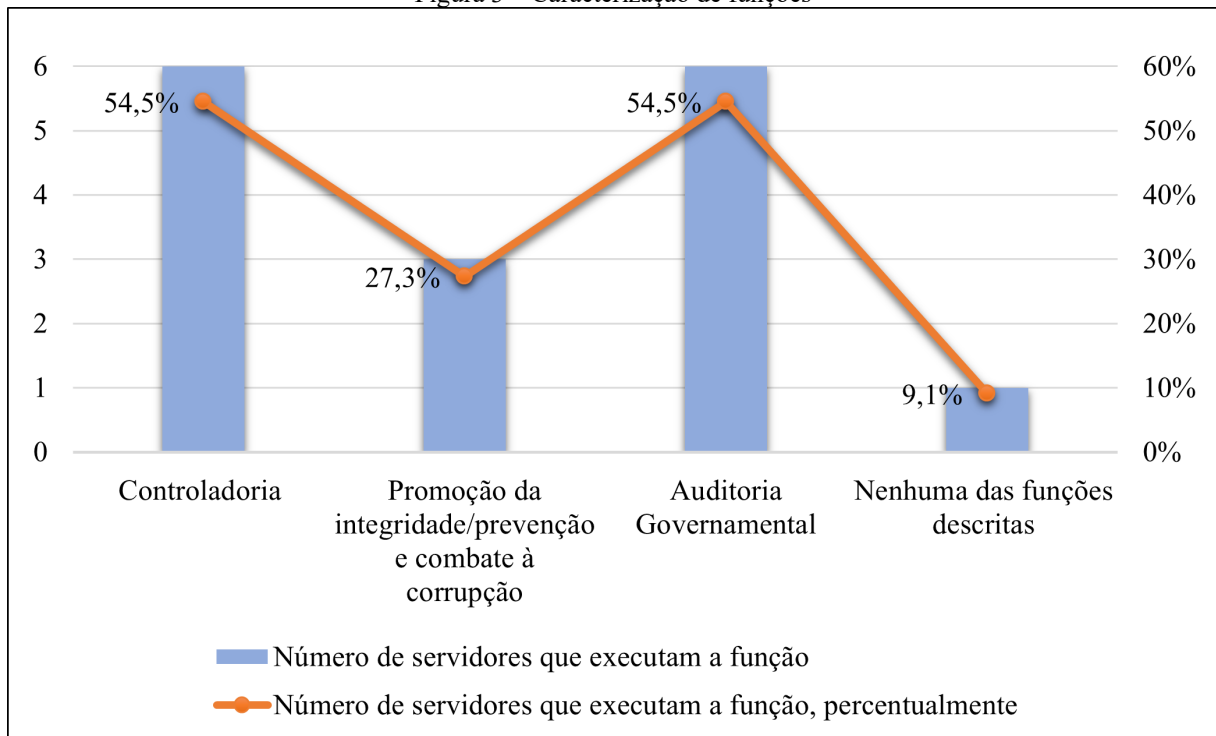
É curioso pontuar, também, a inexistência de equipes mistas nos municípios. Todos dentro de um mesmo grupo colocam-se dentro de apenas uma das duas categorias detectadas. Considerando os municípios com mais de um servidor alocado na área pesquisada, temos que: Canela e Caxias do Sul — com 2 (dois) e 4 (quatro) servidores, respectivamente — têm equipes compostas inteiramente por profissionais identificados como gênero feminino, enquanto Gramado — com 2 (dois) servidores — apresenta o oposto.

No que diz respeito ao tempo de serviço público, as faixas mais proeminentes são as de 20 a 29 anos, representando 45,5% (5) dos respondentes, seguida de 0 a 9 anos, com 36,4% (4). Em sequência, 10 a 19 anos aparece com 18,2% (2) e 30 ou mais não foi selecionada.

4.3 Funções

No geral, entre as principais funções dentro da estrutura organizacional do Sistema de Controle Interno, a mais mencionada entre os 11 pesquisados foi a de Controladoria, executada por 54,5% (6) deles, seguida de Auditoria governamental, com 54,5% (6) também, e Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção, com 27,3% (3), conforme Figura 3.

Figura 3 – Caracterização de funções



Fonte: elaborada pela autora (2021).

Ainda em resposta à pergunta “Como é caracterizada sua função?” computa-se que, no Município mais populoso, Caxias do Sul - com mais de 500.00 habitantes (IBGE, [2020]) -, as funções dos 4 (quatro) servidores variaram entre Controladoria, Auditoria governamental e Nenhuma das funções descritas, não havendo menção de Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção.

Dos municípios com mais de 20.000 habitantes (IBGE, [2020]) — Canela, Gramado, São Francisco de Paula e Nova Petrópolis — 75% possuem ao menos 1 (um) funcionário cuja atividade principal seja Controladoria. A mesma porcentagem se aplica para Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção e Auditoria Governamental. No entanto, desses, os profissionais de Gramado foram os que demonstraram uma atuação mais diversificada, informando todas as três já citadas.

Quanto à Picada Café, o município com menor população dos analisados — estimada em 5.738 (IBGE, [2020]) — a função principal do funcionário foi auto classificada como Auditoria governamental.

É imprescindível colocar, no entanto, que em nenhuma das cidades da Região das Hortênsias foram indicadas as funções Corregedoria ou Ouvidoria, embora essas opções existissem dentre as alternativas e a questão tenha sido estruturada como caixa de seleção e não múltipla escolha, ou seja, era possível marcar mais de uma opção.

Sem presumir que tais categorias não sejam executadas no presente momento, apenas a título de informação adicional, coloca-se que, na Pesquisa de Informações Municipais - MUNIC 2019, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), especificamente em consulta à base de dados, já nesse ano haviam muitos lapsos quanto as funções executadas pelo Sistema de Controle Interno dos municípios da Região das Hortênsias: Canela informou não executar a Auditoria Governamental; Caxias do Sul, Ouvidoria; Gramado informou Corregedoria e Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção; Nova Petrópolis, Corregedoria e Ouvidoria; Picada Café, Corregedoria e Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção; e São Francisco, foi o único município que relatou exercer todas as funções descritas: Auditoria governamental,

Controladoria, Corregedoria, Ouvidoria e Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção.

É intrigante observar que, dentre as cidades, Gramado, ao ter Promoção da integridade/prevenção e combate à corrupção citado por um dos respondentes, configurou uma singela evolução quanto aos procedimentos executados pelo Sistema de Controle Interno. Uma vez que, ao consultar os dados do IBGE de 2019, esta área estava em carência pelo município.

4.4 Formação do(a) responsável pela área de controle interno

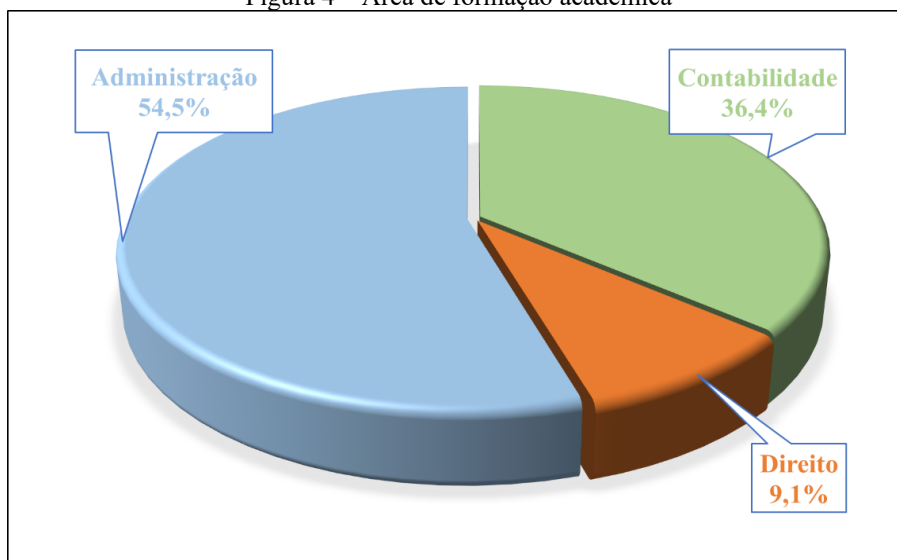
Tendo em perspectiva que a escolaridade do executor da função tem grande impacto na realização da mesma, ambas deverão concernir. Falemos, portanto, sobre a formação dos membros das unidades de controle interno.

Ao assinalar o grau de instrução em níveis de escolaridade, 54,5% (6) indicaram a opção Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta, enquanto os outros 45,5% (5) marcaram Superior completo. Ou seja, apenas as duas opções de escolaridade mais elevada foram marcadas.

Aprofundando-se nesse campo, na disposição de um *ranking*, ter-se-ia que: Caxias do Sul e Nova Petrópolis são as cidades mais proeminentes, tendo todos seus servidores o grau de educação formal de Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta. Canela ocupa um nível intermediário, possuindo servidores com ambos os graus já citados. E, por fim, São Francisco de Paula, Picada Café e Gramado ocupam a última colocação, pois seus servidores possuem o menor grau de escolaridade dentre os pesquisados, ou seja, Superior Completo.

Referente às áreas dessas formações temos, conforme a Figura 4.

Figura 4 – Área de formação acadêmica



Fonte: elaborada pela autora (2021).

Das 6 (seis) pessoas (54,5%) que assinalaram Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta, 66,7% (4) situam a formação acadêmica na área da Contabilidade e, os outros 33,3% (2), na Administração. Na demarcação de Superior completo, dos 45,5% (5), temos: 80% (4) em Administração e os outros 20% (1) em Direito.

Como informações complementares: a alternativa Engenharia não foi sinalizada, configurando 0%; e, dois respondentes — um de Caxias do Sul e outro de Nova Petrópolis, cuja seleção primaria foi Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta —

registraram também, em campo livre (denominado “outro”), Contabilidade Pública e Gestão Pública Municipal, como acréscimo.

Quanto às exigências legais dos municípios relativas à escolaridade, temos:

- Nova Petrópolis, em seu instrumento legal — Lei Municipal nº 4.691/2017 — art. 5, §1º, exige: “Dentre os servidores que compõe a Unidade Central de Controle Interno, haverá um Coordenador, com formação em nível superior para atuação com dedicação exclusiva na Unidade, indicado pelo Prefeito Municipal” (NOVA PETRÓPOLIS, 2017, não paginado);
- Canela também é bastante sucinta, em Lei Municipal nº 4.083/2018, cujo texto de seu artigo 5º, §1º, traz: “As categorias profissionais deverão possuir competências, habilidades e atitudes condizentes com as atribuições de coordenação do Sistema de Controle Interno” (CANELA, 2018, não paginado). O artigo 6º complementa:

O servidor responsável pelas atividades de análise e verificação de relatórios e demonstrações contábeis, assim como o processo de escrituração contábil, deverá possuir curso superior em Ciências Contábeis e registro profissional no Conselho Regional de Contabilidade (CANELA, 2018, não paginado).

- Caxias do Sul, através do Decreto nº 13.561/2007, que estabelece o Regulamento do Sistema de Controle Interno do Município de Caxias do Sul, instituído pela Lei nº 6.667, de 27 de março de 2007, traz o seguinte texto:

Art. 6º A Gestão do Sistema de Controle Interno será exercida pelo Diretor do Sistema de Controle Interno do Município [...] contemplando servidor estável com formação em nível superior de Administrador, Contador e Economista devidamente registrados nos seus respectivos conselhos de classe (CAXIAS DO SUL, 2007, não paginado).

Também confere exigência para Apoio Técnico, em seu artigo 8º, “contemplando profissionais detentores de cargos de Administrador e Contador, além de outros que se julgarem necessários, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de classe” (CAXIAS DO SUL, 2007, não paginado), bem como para servidores designados em situações excepcionais para trabalho técnico específico, no artigo 10º, solicitando formação superior e capacitação profissional para o exercício da função;

- Gramado, em Lei municipal nº 2030/2002, art. 6, alínea e incisos:

Art. 6º Lei específica disporá sobre a instituição da Função de Confiança de Coordenação do Sistema de Controle Interno e Assessoria do Sistema de Controle Interno, as respectivas atribuições e remuneração.

§ 1º A designação da Função de Confiança de que trata este artigo caberá unicamente ao Chefe do Poder Executivo Municipal, dentre os servidores de provimento efetivo que disponham de capacitação técnica e profissional para o exercício do cargo, até que lei complementar federal disponha sobre as regras gerais de escolha, levando em consideração os recursos humanos do Município mediante a seguinte ordem de preferência:

I - possuir nível superior nas áreas das Ciências Contábeis, Econômicas, Jurídicas e Sociais ou Administração;

II - ser detentor de maior tempo de trabalho na Coordenadoria do Sistema de Controle Interno;

III - ter desenvolvido projetos e estudos técnicos de reconhecida utilidade para o Município;

IV - maior tempo de experiência na administração pública (GRAMADO, 2002, não paginado).

- Picada Café Lei Municipal nº 1.513, de 28 de agosto de 2013, art. 9:

Art. 9º [...] sendo que os servidores designados deverão possuir:

I - curso superior preferencialmente na área das ciências jurídicas e/ou na área das ciências contábeis e/ou na área administrativa;

§1º - O servidor designado que tiver curso superior em áreas distintas daquelas previstas no Inciso I deste artigo deverá ter habilitação compatível com as respectivas atribuições e preencher os seguintes requisitos:

Comprovar com atestados cursos na área da administração pública de no mínimo 80 horas;

b) Comprovar experiência na área administrativa em órgãos públicos de no mínimo 05 (cinco) anos de atividades (PICADA CAFÉ, 2013, não paginado).

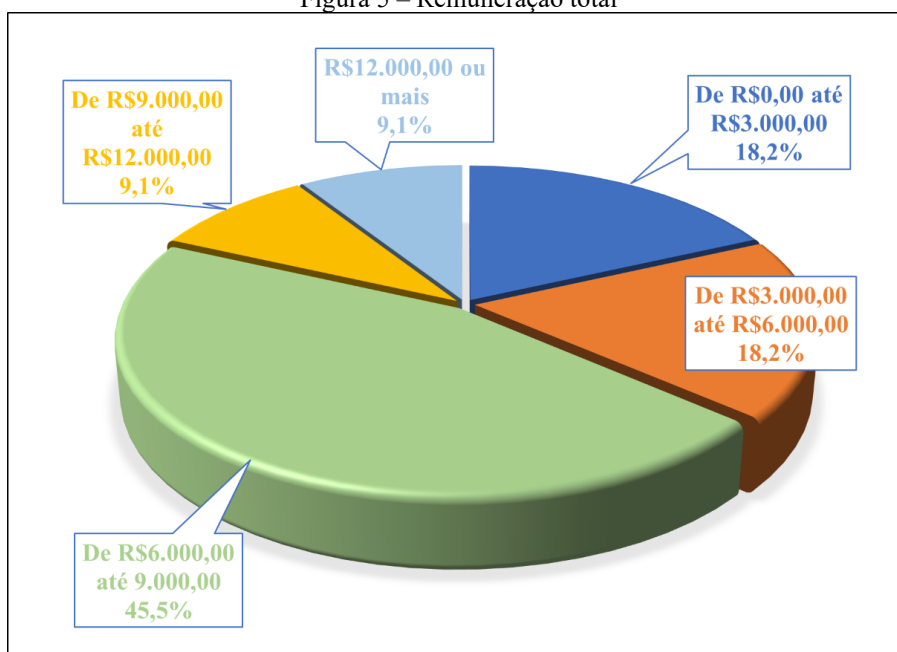
- São Francisco de Paula apesar de, no geral, conter texto semelhante aos já citados, apresenta poucas informações, além de evasivas. Em Lei Municipal nº 2.922/2013, artigo 5º, temos apenas que os servidores serão “recrutados entre categorias profissionais distintas, cuja habilitação seja compatível com a natureza das respectivas atribuições, onde o Presidente terá atuação exclusiva na Unidade” (SÃO FRANCISCO DE PAULA, 2013, não paginado).

Fazendo, novamente, alusão à Pesquisa de Informações Municipais - MUNIC 2019 (IBGE, 2019), constatou-se que, São Francisco de Paula apresentou evolução neste quesito. No banco de dados da pesquisa, consta “não possui formação de nível superior” para Formação do(a) responsável pela área de controle interno. Embora falte informação específica em instrumento legal, é satisfatório observar que o município ou a própria reestruturação dos processos de trabalho tem exigido do trabalhador mais qualificação e escolaridade.

4.5 Remuneração total e função gratificada

Partindo de uma visão geral e considerando uma disposição crescente de valores, 36,4% (4) dos entrevistados enquadram-se no intervalo mais baixo, entre R\$0,00 e R\$6.000,00, 45,5% (5), a maioria, localizam-se em posição mediana — remuneração total entre R\$6.000,00 e R\$9.000,00 — e, apenas 18,2% (2) no ponto mais elevado, recebendo mais de R\$9.000,00. Conforme Figura 5 abaixo, mais detalhadamente.

Figura 5 – Remuneração total

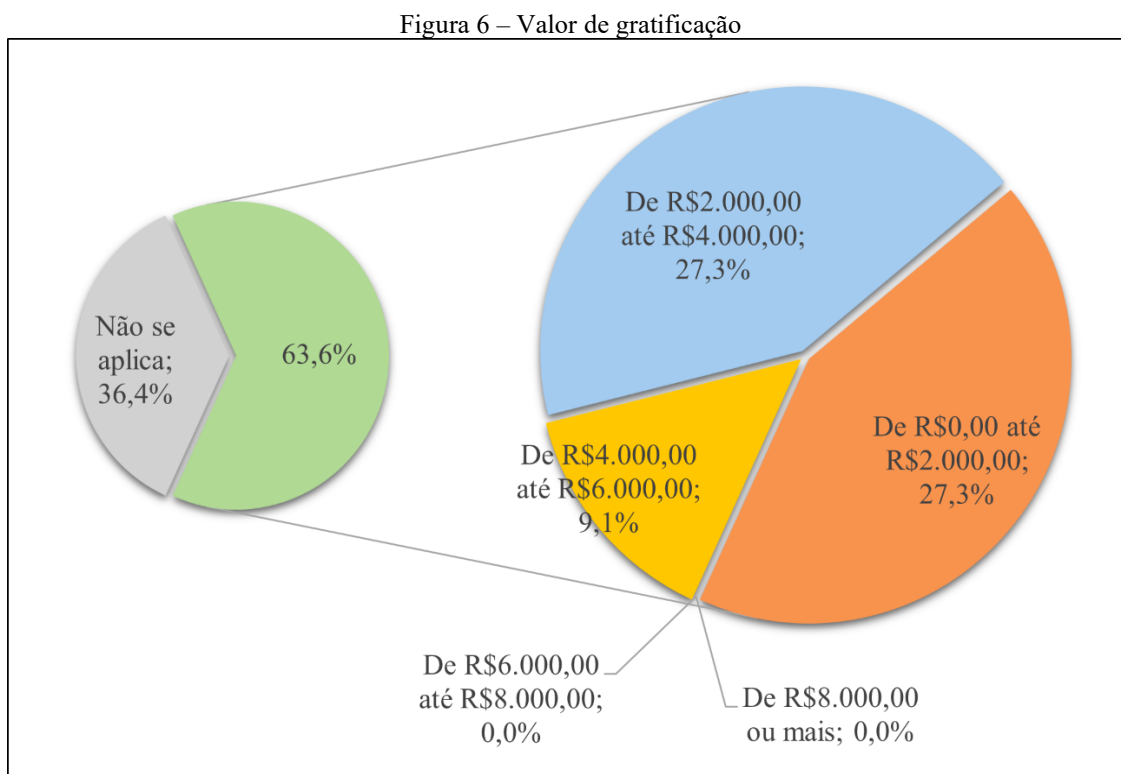


Fonte: elaborada pela autora (2021).

Minudenciado, as cidades de Caxias do Sul e Gramado são as que provêm as melhores remunerações, sendo todas acima de R\$6.000,00. Por outro lado, Picada Café oferece a mais baixa: de R\$0,00 até R\$3.000,00. É o esperado, se considerarmos a complexidade e extensão das operações das municipalidades.

É imprescindível também falar da atribuição especial que compõe a remuneração total de vários servidores: a função gratificada. A porcentagem de servidores no exercício dessa gratificação representa 63,3% (7) e, para os outros 36,4% (4), não se aplica. Nenhum dos servidores acusou receber valores superiores a R\$6.000,00.

A Figura 6 demonstra os resultados referentes à função gratificada.



Fonte: elaborada pela autora (2021).

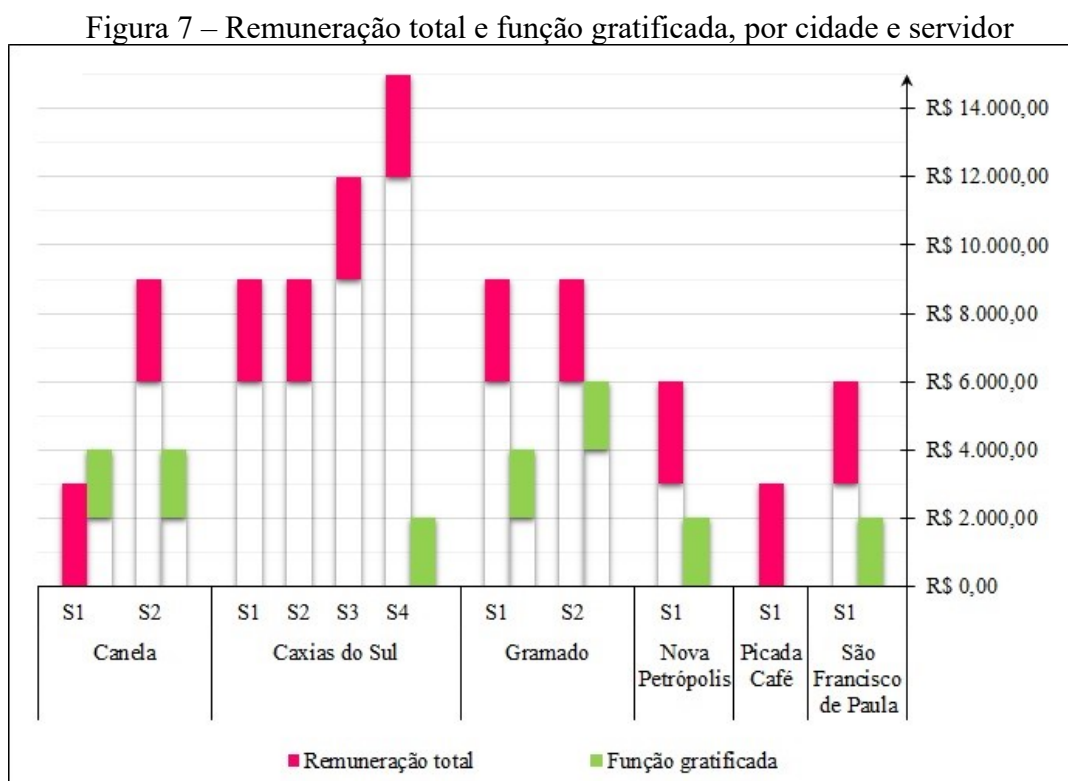
Quanto às disposições dos instrumentos legais informados, em relação a funções gratificadas, temos:

- Canela e Gramado não fazem menção, embora todos os seus servidores (4 no total) recebam a atribuição especial;
- Caxias do Sul confere apenas ao Diretor do Sistema de Controle interno do Município, conforme Art. 13º do Decreto nº 13.561/07;
- Para Nova Petrópolis e São Francisco de Paula, o recebimento está previsto no Art. 5º de ambas as Leis Municipais nº 4.691/17 e nº 2.922/13, respectivamente;
- Picada Café é o único município que prevê o não recebimento para o cargo de Agente de Controle Interno. No Art. 9º da Lei Municipal nº 1.513/13, encontram-se os seguintes parágrafos:

§ 5º O servidor investido no cargo efetivo de Agente de Controle Interno além de ter dedicação exclusiva integrará de forma automática a UCCI e não perceberá a gratificação mensal prevista no parágrafo 7º deste artigo.
[...]

§ 7º Apenas os servidores efetivos, recrutados entre categorias profissionais distintas e designados para a UCCI terão acrescidas as atividades que exercerem no Sistema de Controle Interno as atribuições de seus cargos de origem, percebendo para tal uma gratificação mensal (PICADA CAFÉ, 2013, não paginado).

Na Figura 7 são expostos dados referentes à remuneração total e à função gratificada, por cidade e por servidor.



Fonte: elaborada pela autora (2021).

Selecionando indivíduos em polos extremos para análise da remuneração total, tem-se o mais elevado em Caxias do Sul, enquadrando-se em R\$12.000,00 ou mais, estando incluso nesse valor uma função gratificada entre R\$0,00 até R\$2.000,00. Esse servidor é, ainda, o único a receber essa atribuição especial na municipalidade; os dois opostos encontram-se em Canela e Picada Café (um em cada cidade) limitados a um valor de R\$0,00 até R\$3.000,00, tendo o servidor de Canela um valor de Função gratificada entre R\$2.000,00 até R\$4.000,00 e ao de Picada Café, não se aplica. Em breve comparação de Picada Café com Nova Petrópolis e São Francisco de Paula - por possuírem apenas um servidor ocupado especificamente no controle interno - Picada Café encontra-se em assimetria, pois não dispõe de função gratificada.

5 Conclusão

Mostra-se de suma importância que os servidores que exercem as funções de Controle Interno sejam capacitados e disponham, ao menos, dos requisitos mínimos para o cumprimento de tal função. Afinal, a partir da exigência de servidores com habilitação compatível com a complexidade do cargo, qualifica-se a gestão.

Quanto a isso, constatamos resultados positivos, uma vez que os pesquisados atenderam os requisitos mínimos — e pertinentes — estabelecidos nas leis municipais vigentes: todos têm, ao menos, curso Superior completo e tratam-se de servidores investidos em cargos de provimento efetivo.

O fato de apenas um município dispor de carreira ou cargo específico de auditor/controlador interno ou equivalente, sendo esse Picada Café, ainda é um assunto muito delicado, conforme discutido no item 2.5. Órgãos de carreiras e funções essenciais ao Controle Interno (função pública).

Para o êxito do controle interno no setor governamental é necessário promover ajustes em sua estrutura, de modo a favorecer a conscientização e o comprometimento dos agentes públicos com exercício efetivo da função de controle em suas áreas de competência, o que só seria possível através da criação de uma Lei Federal que estabelecesse uma padronização para os municípios. Só assim teremos plena certeza de que as municipalidades serão controladas por profissionais técnico-científicos, de carreira, isentos e conhecedores práticos das áreas de suas especializações.

E os benefícios advindos de um sistema de controle interno atuando com excelência são inumeráveis.

É nítida, no entanto, a existência de uma tensão entre os princípios democráticos e os princípios da eficácia e eficiência; entre a autonomia do servidor e a racionalidade dos meios. O perfil do membro da unidade de controle interno municipal é uma figura atravessada por essas tensões e, também por isso, o seu estudo é tão complexo.

Do conjunto dos eixos de análise que orientam esse estudo, para este texto, recordamos a seguinte questão de investigação: como se caracteriza o perfil dos servidores, membros das unidades de controle interno, nos municípios da Região das Hortênsias – RS?

O seu “retrato falado” resulta do peso de cada questão analisada dentro da amostra e, assim, a Tabela 2 põe em evidência seu perfil.

Tabela 2 – “Retrato falado”: perfil dos membros das unidades de controle interno

Característica	Resposta mais proeminente	%
Gênero	Feminino	72,7%
Idade	35 a 44 anos	54,5%
Tempo de serviço público	20 a 29 anos	45,5%
Formação	Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta	54,5%
Área de formação	Contabilidade	66,7%
Filiação partidária	Não	100%
Enquadramento funcional	Cargo efetivo municipal	90,9%
Função	Controladoria e/ou Auditoria Governamental	54,5%
Remuneração total	De R\$6.000,00 até R\$9.000,00	45,5%
Recebimento de função gratificada	Sim	63,3%
Valor da função gratificada	Até 4.000,00	54,6%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Por fim, acentua-se que a classificação realizada neste artigo não pretende ser um limitador do perfil dos membros das unidades dos controles internos municipais da Região das Hortênsias – RS, tampouco propôs-se a limitar os aspectos de análise do perfil destes profissionais.

A sugestão que se pode fazer é a de que estudos semelhantes a esse sejam realizados, talvez englobando populações maiores, para que as características possam ser melhor mapeadas, de modo que se identifiquem padrões comuns em outros contextos, assim como representações e estruturas municipais significativas em relação ao tema.

Referências

ASSIS, M. A educação e a formação profissional na encruzilhada das velhas e novas tecnologias. In: FERRETI, C. J. *et al.* (org.). **Futuras, novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 189-203.

ATTIE, W. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 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; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Sobre a Lei de Acesso à Informação**. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/servico-de-informacao-ao-cidadao/sobre-a-lei-de-acesso-a-informacao>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Secretaria Federal de Controle Interno. **Instrução Normativa nº 01, de 06 de abril de 2001**. Define diretrizes, princípios, conceitos e aprova normas técnicas para a atuação do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: 2001. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A14D8D5AA6014D8D815F07258B>>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Ministério do Turismo. Secretaria Nacional de Estruturação do Turismo. **Mapa do Turismo Brasileiro 2019**. Brasília: MTUR, 2019. Disponível em: <http://www.regionalizacao.turismo.gov.br/images/conteudo/LIVRO_Mapa.pdf>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição nº 45, de 2009**. Acrescenta o inciso XXIII ao art. 37 da Constituição Federal, dispondo sobre as atividades do sistema de controle interno. Brasília, DF: Senado Federal, 2009. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3467265&ts=1593919271242&disposition=inline>>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm>. Acesso em: 01 out. 2020.

CANELA. **Lei Municipal nº 4.083, de 15 de maio de 2018**. Dispõe sobre a organização e a atuação do Sistema de Controle Interno no Município e dá outras providências. Canela: Câmara Municipal, 2018. Disponível em: <<https://canela.cespro.com.br/visualizarDiploma.php?cdMunicipio=7337&cdDiploma=20184083&NroLei=4.083&Word=&Word2=>>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

CAVALCANTI, T. B.; BRITO, L. N.; BALEEIRO, A. **Constituições Brasileiras**: 1967. 3. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012. (Coleção Constituições brasileiras, v. 6). Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/137603/Constituicoes_Brasileiras_v6_1967.pdf?sequence=9&isAllowed=y>. Acesso em: 15 nov. 2020.

CAXIAS DO SUL. **Decreto (municipal) nº 13.561, de 18 de dezembro de 2007**. Estabelece o Regulamento do Sistema de Controle Interno do Município de Caxias do Sul, instituído pela Lei nº 6.667, de 27 de março de 2007. Caxias do Sul: Câmara Municipal, 2007. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rio.grande.sul;caxias.sul:municipal:decreto:2007-12-18;13561>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

CLÈVE, C. M.; FRANZONI, J. Á. Administração Pública e a Nova Lei de Acesso à Informação. **Interesse Público**, Belo Horizonte, ano 15, n. 79, p. 15-40, maio/jun. 2013.

CORBARI, E. C.; MACEDO, J. J. **Controle Interno e Externo na Administração Pública**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FONTOURA, T. N. **Modelagem de um sistema de controle interno para municípios com até cinquenta mil habitantes do Estado do Rio Grande do Sul**. 2006. 90 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. p. 64-89.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GÍLIO, I. **Trabalho e educação: formação profissional e mercado de trabalho**. São Paulo: Nobel, 2000.

GRAMADO. **Lei Municipal nº 2.030, de 13 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a fiscalização no Município pelo sistema de controle interno do Poder Executivo e Legislativo, nos termos do art. 31 da Constituição da República, e dá outras providências. Gramado: Câmara Municipal, 2002. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:rio.grande.sul;gramado:municipal:lei:2002-12-13;2030>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

HORVÁTH, P. **Controlling**. 10. ed. München: Verlag Vahlen, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades**. [2020]. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC)**. 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/protecao-social/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

KÜPPER, P. **Controlling**: Konzeption, Aufgaben und Instrumente. 4. auf. Berlin: MSG, 2005.

LIMA, J. B. A regulamentação constitucional dos sistemas de controle interno no Brasil e as experiências nos municípios do Estado do Rio Grande do Sul. **Boletim de administração pública e gestão municipal**, Curitiba, v. 9, n. 93, p. 802-807, jun. 2019.

LUNKES, R. J.; SCHNORRENBURGER, D. **Controladoria**: na coordenação dos sistemas de gestão. São Paulo: Atlas, 2009.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 19, n. 64, p. 1-25, set. 1998.

MAROSTEGA, F. L. *et al.* Análise da produção científica sobre controladoria nas revistas brasileiras de contabilidade. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 59, p. 10-19, jan./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/2042>>. Acesso em: 12. nov. 2020.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI JUNIOR, P. H. **Administração**: conceitos e aplicações. São Paulo: Harper & How do Brasil, 1986.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MESSNER, M. *et al.* Legitimacy and identity in germanic management accounting research. **European Accounting Review**, London, v. 17, n. 1, p. 129-159, maio 2008.

NEWMAN, I.; BENZ, C. R. **Qualitative-quantitative research methodology**: Exploring the interactive continuum. Carbondale and Edwardsville, IL: Southern Illinois University Press, 1998.

NOVA PETRÓPOLIS. **Lei Municipal nº 4.691 de 27, de novembro de 2017**. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Município de Nova Petrópolis e dá outras providências. Nova Petrópolis: Câmara Municipal, 2017. Disponível em: <<https://cespro.com.br/visualizarDiploma.php?cdMunicipio=7699&cdDiploma=4691&NroLei=4.691&Word=&Word2=>>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA – UNESCO. **Educação**: um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. 4. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 1996.

PADOVEZE, C. L. **Controladoria Básica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PICADA CAFÉ. **Lei Municipal nº 1513, de 28 de agosto de 2013**. Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Município, revoga a Lei Municipal nº 703/2001 e suas alterações e dá outras disposições. Picada Café: Câmara Municipal, 2013. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;rio.grande.sul;picada.cafe:municipal:lei:2013-08-28;1513>>. Acesso em: 06 abr. 2021.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por competências**. São Paulo: Educator, 2001.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: Métodos e Técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Contas. **Resolução nº 936, de 13 de março de 2012.** Dispõe sobre as diretrizes a serem observadas na estruturação e funcionamento do sistema de controle interno municipal e dá outras providências. Porto Alegre: TCE-RS, 2012. Disponível em: <https://portal.tce.rs.gov.br/portal/page/portal/noticias_internet/Decisoes/SistemasCI>. Acesso em: 18 out. 2020.

SÃO FRANCISCO DE PAULA. **Lei Municipal nº 2.922, de 11 de junho de 2013.** Dispõe sobre a reestruturação do Sistema de Controle Interno do Município e dá outras providências. São Francisco de Paula: Câmara Municipal, 2013. Disponível em: <<https://cespro.com.br/visualizarDiploma.php?cdMunicipio=7896&cdDiploma=20132922&NroLei=2.922&Word=&Word2=controle%20interno>>. Acesso em: 06 abr. 2021.

SILVA FILHO, H. P. F. O empresariado e a educação. In: FERRETI, C. J. *et al.* (org.). **Futuras, novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Petrópolis: Vozes, 1994. p. 87-92.

SILVA, F. C. C. **Controle e reforma administrativa no Brasil.** 1999. 90f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal Bahia. Salvador, 1999.

WEBER, J. The development of controller tasks: explaining the nature of controllership and its changes. **Journal of Management Control**, v. 22, n. 1, p. 25-46, sept. 2011.

WHITAKER, D. **Escolha da carreira e globalização.** São Paulo: Moderna, 1997.

Apêndice A - Pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso – via Google Forms

Olá! Antes de tudo, agradecemos por sua colaboração com nossa pesquisa!

Este formulário será crucial para a construção do Trabalho de Conclusão de Curso: Perfil dos membros das unidades dos controles internos municipais: uma análise baseada nos municípios da Região das Hortênsias/RS.

O formulário tem objetivo acadêmico, ou seja, as informações prestadas serão apresentadas em forma de monografias, artigos e resumos, mantendo o anonimato do respondente.

Carolina Geraldi – Aluna do curso de Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul – UCS

Prof. Me. Tarcísio Neves da Fontoura – Orientador

1. Em qual cidade você presta seu serviço como membro da Unidade de Controle Interno?

- | | |
|--|---|
| ☐ Canela | ☐ Nova Própolis |
| ☐ Caxias do Sul | ☐ Picada Café |
| ☐ Gramado | ☐ São Francisco de Paula |

2. Qual sua idade?

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ☐ 18 a 24 anos | ☐ 45 a 54 anos |
| ☐ 25 a 34 anos | ☐ 55 anos ou mais |
| ☐ 35 a 44 anos | |

3. Qual seu gênero?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ Feminino | ☐ Outro: _____ |
|-----------------------------------|---------------------------------------|

☐ Masculino

4. Assinale seu grau de instrução em níveis de escolaridade:

- ☐ Fundamental Incompleto ☐ Fundamental Completo
☐ Médio Incompleto ☐ Médio Completo
☐ Superior Incompleto ☐ Superior Completo
☐ Pós-graduação (Mestrado ou Doutorado) completa ou incompleta

5. Qual a área da sua formação acadêmica superior ou pós-graduação?

- ☐ Contabilidade ☐ Administração
☐ Direito ☐ Não tenho formação superior
☐ Engenharia ☐ Outro: _____

6. Qual é o seu enquadramento funcional como profissional da área?

- ☐ Cargo efetivo municipal
☐ Cargo efetivo municipal, nomeado por concurso para a área de controle interno
☐ Sem vínculo permanente/cargo comissionado
☐ Cargo efetivo de outra esfera pública (estadual ou federal)

7. Como é caracterizada sua função?

- ☐ Controladoria ☐ Promoção da Integridade/prevenção e combate à corrupção
☐ Corregedoria ☐ Auditoria governamental
☐ Ouvidoria ☐ Nenhuma das funções descritas

8. Tempo de serviço público:

- ☐ 0 a 9 anos ☐ 20 a 29 anos
☐ 10 a 19 anos ☐ 30 ou mais

9. Você possui filiação partidária:

- ☐ Sim ☐ Não

10. Você ganha função gratificada para o cargo que ocupa no controle interno?

- ☐ Sim ☐ Não

11. Caso tenha assinalado “sim” na questão 10, qual o valor de sua gratificação?

- ☐ De R\$0,00 até R\$2.000,00 ☐ De R\$6.000,00 até R\$8.000,00
☐ De R\$2.000,00 até R\$4.000,00 ☐ R\$8.000,00 ou mais
☐ De R\$4.000,00 até R\$6.000,00

12. Qual a sua remuneração total no cargo público?

- ☐ De R\$0,00 até R\$3.000,00 ☐ De R\$9.000,00 até R\$12.000,00
☐ De R\$3.000,00 até R\$6.000,00 ☐ R\$12.000,00 ou mais
☐ De R\$6.000,00 até 9.000,00