



**Nº: 004/2025**

**AÇÃO 01 - PAINT 2025**

**ÁREA:**

**Setor de Recursos Humanos do CRM – RR**

**Boa Vista-RR  
Outubro/2025**

## I - IDENTIFICAÇÃO

**ESPÉCIE:** Atividade de Controle Interno;

**UNIDADE AVERIGUADA:** Setor de Recursos Humanos do CRM-RR;

**PERÍODO DE APURAÇÃO:** 09/09 a 18 de setembro de 2025.

**ABRANGÊNCIA TEMPORAL DA ANÁLISE:** Exercício de 2025.

**OBJETIVO GERAL:** Emitir opinião sobre a regularidade dos procedimentos adotados, a aderência à legislação sobre o tema e o adequado suporte documental, assim como dos controles internos instituídos.

Com base no Plano Anual de Atividades de Controle Interno (PAINT/2025), este relatório final visa emitir uma opinião sobre a regularidade dos procedimentos e o suporte documental do Setor de Recursos Humanos do CRM-RR.

O trabalho de controle interno, realizado entre 09 e 18 de setembro de 2025, buscou fornecer informações para a tomada de decisões, a correção de problemas e a prevenção de infrações administrativas.

## II – DEFINIÇÕES

**Benner** - É uma solução completa de gestão de Recursos Humanos oferecida pela empresa Benner Sistemas, que fornece um sistema 100% digital para automatizar processos, gerir talentos e cumprir exigências legais, tudo isso com foco em inteligência artificial e uma experiência positiva para colaboradores.

**Portal de Transparência do CRM-RR** – Esta é uma ferramenta que permite aos cidadãos acesso a informações sobre a gestão administrativa da autarquia. Neste Portal, estão disponíveis uma série de informações, cujas consultas podem ser feitas de forma simples e rápida. Da lista de documentos disponíveis, constam relatórios e planilhas referentes a compras, contratos, licitações, despesas com fornecedores, gastos com diárias e passagens, previsão orçamentária e aplicação dos recursos financeiros, servidores, conselheiros, entre outros.

**PCMSO – (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional)** - É um conjunto de ações obrigatórias para as empresas, regidas pela Norma Regulamentadora 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho, que visam preservar a saúde dos trabalhadores, prevenindo doenças ocupacionais e promovendo o bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho. Ele se baseia na identificação de riscos no ambiente laboral para definir ações preventivas, como exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, sendo fundamental para a conformidade legal e a proteção dos funcionários.

**PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos** - É um conjunto de documentos e procedimentos, obrigatório por lei no Brasil para empresas e órgãos que atuam sob



o regime CLT, que visa identificar, avaliar, controlar e monitorar os riscos existentes no ambiente de trabalho. O objetivo é garantir um local de trabalho mais seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais por meio de medidas preventivas e corretivas contínuas. Desde 2022 substitui o Programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA).

**NR 7 – Norma regulamentadora 7** - É a Norma Regulamentadora Brasileira que estabelece as diretrizes para a implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) em todas as empresas com trabalhadores sob regime da CLT. Seu objetivo principal é proteger e preservar a saúde dos empregados, garantindo a realização de exames médicos periódicos, o acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação aos riscos ocupacionais e a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego.

**ISO 10015** - É uma norma internacional que trata da gestão da qualidade no treinamento. O objetivo da ISO 10015 fornece diretrizes para garantir que processos de educação, treinamento e desenvolvimento de pessoas estejam alinhados às necessidades da organização e contribuam efetivamente para sua competência e desempenho.

### III - RESULTADOS DOS EXAMES

Foi recebida a resposta do Setor de Recursos Humanos do CRM-RR, referentes aos apontamentos feitos no bojo da Atividade de Controle Interno que tramitou perante o **Sei nº 25.23.000001598-0**, ocasião em que foram exaradas as seguintes respostas pelo setor, conforme explanado a seguir.

#### **Constatação 1: Não disponibilização de controle de banco de horas aos empregados**

**Resposta do RH:** “Todos os empregados têm acesso a uma planilha de banco de horas, onde constam as horas adquiridas e compensadas, essas horas são informadas via SEI, WhatsApp ou até mesmo no setor de Recursos Humanos, quando os empregados solicitam os saldos e a compensação. Quanto ao sistema BENNER, é de conhecimento de todos os empregados, que devido uns problemas no sistema BENNER, foi suspenso o registro de ponto no aplicativo e que já estão sendo providenciados os ajustes, após esses ajustes serão registrados os pontos e as horas extras irão para o banco de horas do sistema BENNER. Lembrando, que os empregados continuarão registrando os pontos no relógio físico da DIMEP que é do CRMRR, onde são computadas as horas extras para o banco de horas, e em seguida repassada para a planilha de banco de horas, independente do sistema BENNER, pois devido as orientações de outros CRM’s, onde tiveram causas trabalhistas, em relação aos empregados que registravam os seus pontos em seus aparelhos particulares, alegando que não eram obrigados a utilizarem os seus



aparelhos. No entanto, para evitarmos causas trabalhista, temos que continuar com os nossos registros de pontos no relógio físico do CRMRR”.

**Análise do SECIN:** Foi constatado que os empregados não possuem acesso amplo e contínuo ao controle do banco de horas. Apesar da informação prestada pela área de Recursos Humanos de que existe uma planilha acessível a todos, verificou-se que, na prática, o acesso ocorre apenas mediante solicitação individual do empregado, o que dificulta o acompanhamento autônomo e tempestivo de seus saldos de horas.

**Recomendação:** Recomenda-se que a área de Recursos Humanos adote o quanto antes medidas efetivas para **assegurar o acesso permanente, transparente e facilitado de todos os empregados ao banco de horas**, por meio da disponibilização da planilha de controle em ambiente comum e de fácil acesso (intranet, pasta compartilhada ou sistema informatizado), de forma a permitir o acompanhamento individual e contínuo dos registros.

A medida visa promover **transparência, controle interno e conformidade trabalhista**, além de prevenir potenciais divergências no registro e na compensação das horas, garantindo o direito de informação dos empregados quanto à sua jornada e ao saldo de horas acumuladas.

Entendimento outro não é o do Tribunal Regional da 4<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup> Região e do Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

BANCO DE HORAS. FALTA DE CONTROLE DE SALDO DE CRÉDITOS E DÉBITOS DE HORAS. NULIDADE. É nulo o regime compensatório por meio de banco de horas quando os registros de jornada não evidenciam controle do saldo de créditos e débitos de horas, impossibilitando que o obreiro tivesse conhecimento do total de horas creditadas e debitadas no banco, bem como do saldo mensal do banco de horas, a fim de verificar o real quantitativo de horas extras prestadas. Tais informações, obrigatoriamente, devem estar consignadas nos espelhos de horário, para que o trabalhador possa controlar com efetividade a compensação ajustada, pois o controle do banco de horas não pode ficar ao exclusivo alvedrio e controle do empregador. A parte autora não tinha como verificar o cumprimento adequado da sistemática adotada. Declarada a nulidade do banco de horas. Devido o pagamento de horas extras.

(TRT-4 - ROT: 00205993620205040029, Data de Julgamento: 19/07/2022, 8<sup>a</sup> Turma)

BANCO DE HORAS. INVALIDADE MATERIAL. Para a validade do regime de banco de horas, é necessária a transparência no acompanhamento do saldo de banco de horas, não verificada na espécie. Ainda, o ajuste realizado não previa a compensação nos termos do § 5º do art. 59 da CLT e, além do mais, os registros trazidos aos autos não permitem a conferência dessa condição. Diante de tais circunstâncias, impõe-se a declaração da nulidade do banco de horas com o consequente pagamento de horas extras.



# CRM-RR

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RORAIMA

(TRT-9 - ROT: 00005405620235090684, Relator.: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 09/08/2024, 4ª Turma)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - OPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - BANCO DE HORAS - NORMA COLETIVA - AUSÊNCIA DE PROVA DO CONTROLE DE SALDO - INVALIDADE DO REGIME. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido da invalidade do banco de horas em que não permitido ao trabalhador acompanhar a apuração entre o crédito e débitos de horas, diante da impossibilidade de verificar o cumprimento das obrigações previstas na norma coletiva que instituiu o regime. Precedentes de todas as Turmas do TST. Embargos conhecidos e providos.

(TST - E-RRAG: 00218255820155040221, Relator.: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 01/06/2023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 09/06/2023)

Assim, pelo exposto, deve-se promover medidas efetivas para que os empregados disponham de mecanismos de controle das horas extras efetuadas e compensadas.

### **Achado 2: Inexistência das portarias de designação dos empregados**

**Resposta do RH:** “No relatório, não ficou claro quais pastas não constam as portarias referentes aos empregados que exercem as funções de chefia e funções gratificadas. Informamos que, somente após aprovação da Presidência e/ou Diretoria, os valores referentes as gratificações, assessorias e chefias são pagos aos devidos empregados. Quanto a publicação no portal de transparência do CRM-RR, não era do nosso conhecimento que tínhamos que fazer a publicação, por esse motivo, não houve nenhuma publicação. O RH vai fazer averiguação em todas as pastas dos empregados referente as portarias que estão ausentes e que todas sejam publicadas de agora em diante”.

**Análise do Secin:** Foi constatado ausência de controle das designações dos empregados que ocupam funções de chefia e funções gratificadas. Ademais, todas as portarias das designações dos empregados que ocupam funções gratificadas ou de chefia devem ter a observância dos princípios da publicidade e da transparência, uma vez que não há qualquer publicidade das referidas designações no Portal de Transparência do CRM-RR.

### **Recomendação:**

Recomenda-se ao RH que solicite à Presidência a imediata regularização da situação, por meio da emissão e publicação das respectivas portarias de designação dos empregados que desempenham funções de chefia e funções gratificadas.

Ademais, orienta-se que seja instituído procedimento formal de controle interno que assegure a emissão, publicação e arquivamento tempestivo de todos os atos de designação e dispensa de funções gratificadas, de modo a garantir a



conformidade com a legislação aplicável e a prevenir a reincidência da irregularidade.

### **Achado 3: Não foram realizados exames periódicos**

Foi constatado a ausência de realização de exames periódicos na autarquia.

**Resposta do RH:** “Informamos que, conforme informações obtidas pela a empresa MEDETРАB – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, que fez os exames PCMSO, PGR e LTCAT no ano de 2023, a mesma informou para a Gestão/Diretoria anteriores, que não era preciso fazer os exames periódicos, pois os empregados do CRM-RR, não estavam expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR. Vamos entrar em contato com a empresa, para averiguar a referida questão quanto aos exames periódicos e também com a Administração do CRMRR, para ver a possibilidade de fazer um contrato para os devidos exames”.

### **Análise do SECIN:**

Conforme preconiza a Norma Regulamentadora 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, a seguir:

7.5.8 O exame clínico deve obedecer aos prazos e à seguinte periodicidade:

I - no exame admissional: ser realizado antes que o empregado assuma suas atividades;

**II - no exame periódico: ser realizado de acordo com os seguintes intervalos:**

a) para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR e para portadores de doenças crônicas que aumentem a susceptibilidade a tais riscos: 1. a cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico responsável;

2. de acordo com a periodicidade especificada no Anexo IV desta Norma, relativo a empregados expostos a condições hiperbáricas;

**b) para os demais empregados, o exame clínico deve ser realizado a cada dois anos.**

Logo, consoante se observa da referida norma, a periodicidade do exame pode variar, mas a sua obrigatoriedade é **clara e cogente**, especialmente quando há exposição a riscos ocupacionais, ainda que menores.

**Recomendação:** Recomenda-se a realização de exames periódicos, conforme preconiza a norma citada acima.

### **Achado 4: Férias vencidas**

#### **Resposta do RH:**

“De fato, temos dois empregados com férias vencidas, todavia, foram informados aos empregados das férias vencidas, pois os mesmos ficaram adiando por conta da demanda dos serviços. Os referidos empregados que estão com suas férias



vencidas, já foram comunicados pelo RH e agendadas para gozarem ainda esse ano de 2025. Estamos com uma programação de férias mais rígidas, onde os empregados são obrigados a gozarem as férias no prazo legal. E que fatos como esses não ocorram mais”.

**Análise do SECIN:** Foi identificado que dois empregados possuem férias vencidas, em desacordo com o previsto no artigo 134 da CLT, que determina a concessão das férias no período máximo de 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

#### **Recomendação:**

Recomenda-se a utilização de planilhas de controle, alertas automáticos no sistema de folha ou relatórios mensais do RH para monitorar o vencimento de férias, para que tais fatos não se repitam.

#### **Achado 5: registro contraditório em documento funcional**

**Resposta do RH:** “Informamos que, era comum os empregados fazerem acordo das suas férias com os Diretores/Gestores, esse acordo partia dos próprios empregados, onde os mesmos solicitavam somente para receber o valor das férias e posteriormente gozar os dias. Lembrando, que tudo era documentado e de comum acordo, e que todos que fizeram esse tipo de acordo já foram sanados, pois a Autarquia pagou e concedeu as férias aos seus empregados”.

**Análise do SECIN:** Foi identificado na pasta física de um empregado documento de agendamento de férias contendo informações contraditórias quanto ao período de gozo. O mesmo documento traz aceite assinado pela gestora de Recursos Humanos e pela diretora responsável à época, além de anotação manuscrita indicando que o empregado **recebeu o valor referente às férias, mas não usufruiu o descanso**.

Conforme preconiza a legislação trabalhista, as férias não gozadas no prazo legal fazem com que o empregador seja compelido a pagar em dobro a respectiva remuneração. É o que prevê nos artigos a seguir:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Grifou-se)  
[...].

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o [art. 134](#), o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Grifou-se)

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#) (grifou-se)

§ 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)



### **Recomendação:**

Recomenda-se que a autarquia assegure que todos os acordos relativos à concessão e ao pagamento de férias sejam realizados **estritamente conforme a legislação trabalhista vigente, refletindo de forma fidedigna a realidade dos fatos.**

Deve-se coibir a prática de acordos meramente formais (“no papel”) que não correspondam à efetiva fruição do período de férias, uma vez que tal conduta representa violação direta ao princípio da veracidade documental e às normas celetistas, além de expor a Autarquia a riscos significativos de passivos trabalhistas e responsabilização administrativa dos gestores e servidores envolvidos.

### **Achado 6: perguntas com potencial risco em entrevistas de estagiários**

**Resposta do RH:** “Informamos que, as referidas perguntas que o RH realiza nas entrevistas dos estagiários, é meramente para obter melhores informações dos candidatos, e que estas perguntas, em nenhum momento foram para classificar ou desclassificar os candidatos, e que essas informações, somente o RH e o entrevistado têm o referido conhecimento, pois somos convededores da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709. Em nenhum momento levamos pelas práticas discriminatórias, e sim, para termos conhecimento melhor do candidato e respaldo para que futuramente, caso o candidato venha questionar que adquiriu tal doença no desempenho de suas atividades na Autarquia. Tendo em vista, a solicitação para que sejam retiradas as referidas perguntas dos formulários, vamos retirá-las”.

### **Análise do SECIN:**

Foi identificado, em entrevistas escritas de estagiários, formulários contendo perguntas que solicitam:

- 1. Se o candidato faz uso de medicação controlada;**
- 2. Se possui problema de saúde e, em caso afirmativo, que descreva.**

### **Recomendação:**

Recomenda-se que a autarquia elimine imediatamente dos formulários de entrevista quaisquer perguntas que envolvam **dados sensíveis, especialmente aqueles relacionados à saúde, uso de medicamentos** ou condições pessoais, por **configurarem tratamento de dados sensíveis sem fundamento legal adequado**, conforme previsto nos artigos 5º, inciso II, e 11 da Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

Além disso, recomenda-se que o setor de Recursos Humanos:



- Revise e padronize os instrumentos e procedimentos de recrutamento e seleção, assegurando conformidade com os princípios da finalidade, necessidade e minimização de dados previstos na LGPD;
- Estabeleça critérios claros e objetivos de coleta de informações, limitando-se a dados estritamente necessários à avaliação de compatibilidade entre o perfil do candidato e as atividades do estágio;

A medida visa assegurar a conformidade com a legislação de proteção de dados pessoais e trabalhista, evitar riscos de responsabilização administrativa e judicial da Autarquia, bem como preservar os princípios da imparcialidade, ética e não discriminação nos processos seletivos. A coleta de dados sensíveis sem amparo legal pode ser interpretada como violação à privacidade e aos direitos fundamentais dos candidatos, comprometendo a imagem institucional e a credibilidade da Autarquia.

### **Achado 7: solicitação de prontuário de atendimento**

Foi identificado haver a solicitação de envio de prontuário/ficha de atendimento médico realizado pelos empregados.

#### **Resposta do RH:**

“Devido nos últimos meses, várias apresentações de atestados médicos pelos empregados, foi decidido pela Diretoria do CRMRR, à averiguação dos atestados juntos aos órgãos emitentes. Quanto as solicitações dos prontuários, foi só mais um quesito para autenticidade dos atestados. Fomos orientados pela Assessoria Jurídica do CRMRR, para suspender as solicitações dos prontuários, após a orientação do jurídico, foram suspensas todas as solicitações”.

#### **Análise do SECIN:**

O CRM-RR quando atuar enquanto empregador pode confirmar a autenticidade do documento, todavia, não pode solicitar cópia de prontuário médico, pois o profissional está amparado pelo dever de sigilo funcional. Dessa forma, conforme explanado no Relatório Preliminar, deve haver a suspensão das solicitações de prontuário, conforme preconiza o art. 89 do Código de Ética Médica do CFM.

**Recomendação:** Que a autarquia mantenha a suspensão das referidas solicitações de prontuário, nos termos do explanado anteriormente.

## **IV - DA CONCLUSÃO**

Destarte, consoante apontamentos realizados e manifestação da unidade avaliada pelo acatamento das recomendações, esta unidade fará o monitoramento das implementações em momento oportuno.

Sendo estas as considerações a serem expostas, este setor se coloca à disposição para saneamento de dúvidas que porventura se fizerem necessárias.



**CRM-RR**  
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RORAIMA

Boa Vista – RR, em 08 de outubro de 2025.

Vitória N. Oliveira  
**CONTROLADORA INTERNA**