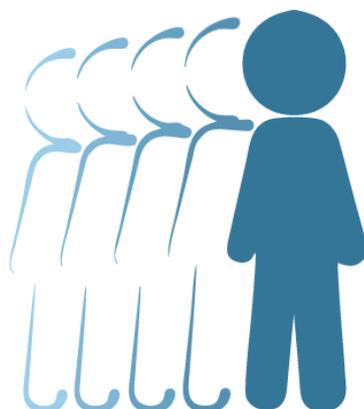




CONACI

CONSELHO NACIONAL DE CONTROLE INTERNO

Diagnóstico do Perfil dos Recursos Humanos dos Órgãos de Controle Interno integrantes do Conaci



DIAGNÓSTICO DO PERFIL DOS RECURSOS HUMANOS DOS ÓRGÃOS CENTRAIS DE CONTROLE INTERNO

Angela Maria Soares Silveiras
Presidente do CONACI

Rosa Maria Barros Tenório
Vice-Presidente

Carlos Higino Ribeiro de Alencar
2º Vice-Presidente

Sandra Pimenta
Secretária-Executiva

COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO

Auditoria Geral do Estado do Rio de Janeiro

Eugenio Manuel da Silva Machado
Estefano Bezerra da Silva
Izabel Christina de Alcantara Figueiredo Pimenta
Thiago Couto Lage
Viviane Miranda S. do Nascimento

Controladoria Geral do Ceará

Marcelo de Sousa Monteiro
Silvia Helena Correia Vidal

Controladoria Geral de Minas Gerais

Henrique Hermes Gomes de Moraes
Rafael Grossi Gonçalves Pacífico



APRESENTAÇÃO

A institucionalização e formalização dos Órgãos de Controle Interno governamentais são instrumentos da história recente da Administração Pública Brasileira, inerentes às exigências da sociedade moderna que requer cada vez mais transparência na gestão dos recursos públicos.

Nesse contexto, a existência e o bom funcionamento das instituições de controle interno configura-se pressuposto básico fundamental para a viabilização da transparência pública, além da prevenção e combate à corrupção e ao desperdício de recursos públicos, pois são responsáveis por demonstrar a exatidão das informações analisadas, bem como auxiliar os gestores na tomada de decisões, os profissionais que atuam nos Órgãos de Controle Interno.

Dentre as ações que o Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI vem desenvolvendo, com o intuito de contribuir para a consolidação, modernização e integração dos órgãos de Controle Interno Governamentais, foram realizadas pesquisas em 2006 e 2009, objetivando a elaboração de um Diagnóstico de Recursos Humanos, da Organização e Funcionamento dos Órgãos de Controle Internos integrantes do CONACI.

Dada a importância dessas informações para subsidiar as ações do CONACI direcionadas aos órgãos de controle interno, bem como, as políticas governamentais e institucionais, promovidas pelos próprios órgãos, em consonância com as diretrizes estabelecidas no Plano Estratégico 2012-2013, foi deliberada a constituição de um Grupo de Trabalho com o objetivo de atualizar as informações do diagnóstico realizado, em função do tempo transcorrido e da ampliação da composição do CONACI, com a participação dos municípios-sede das capitais dos estados brasileiros.

Este diagnóstico atualizado, realizado pelos estados membros do Ceará, Minas Gerais e Rio de Janeiro, refletindo a participação dos órgãos integrantes do CONACI, tem o propósito de contribuir para o aprimoramento e evolução das instituições de controle interno governamental, que desempenham funções de indiscutível relevância para a eficiência do gasto e para a promoção da transparência das ações do poder público, em prol sociedade brasileira.

ANGELA M^a SOARES SILVARES

Presidente do CONACI



Sumário

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 Justificativa.....	8
1.2 Finalidade.....	8
1.3 Metodologia.....	9
2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	10
2.1 Servidores e seu enquadramento em cada tipo de vínculo	12
2.2 Servidores efetivos e seu enquadramento por área de atividades meio e fim	14
2.3 Servidores não efetivos e seu enquadramento por área de atividades meio e fim	14
2.4 Total de Servidores e seu enquadramento por área de atividades meio e fim.....	15
2.5 Servidores e seus enquadramentos por cada intervalo de faixa etária	17
2.5.1 Avaliação por Faixa Etária	18
2.6 Servidores e seus enquadramentos por cada intervalo de tempo de serviço	20
2.6.1 Avaliação por tempo de Serviço	21
2.7 Servidores enquadrados em cada nível de escolaridade	23
2.7.1 Servidores efetivos (concursados) enquadrados em cada nível de escolaridade.....	23
2.7.2 Servidores não efetivos (não concursados) enquadrados em cada nível de escolaridade	24
2.7.3 Análise do total de servidores e colaboradores	24
2.8 Servidores e suas formações acadêmicas	26
2.8.1 Comparativo com a pesquisa anterior	26
2.8.2 Distribuição por Ente	27
2.9 Áreas de concentração de Pós-Graduação concluídas pelos servidores, além dos seus respectivos quantitativos.....	28
2.10 Servidores por gênero	29
3 ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO DA CARREIRA DE CONTROLE INTERNO	31
3.1 Plano de cargos, carreiras e vencimentos para o servidor.....	31
3.2 Plano de cargos, carreiras e vencimentos e os tipos e critérios de progressão para o servidor	33
3.3 Composição da remuneração inicial dos servidores.....	34
3.4 Existência de Associação ou Sindicato para os servidores que exercem suas funções no controle interno ou para carreira	39
4 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS	40
4.1 Incidência de reajustes anuais dos salários, conforme o Inciso X do Art. 37 da Constituição Federal	40
4.2 Códigos de Ética para os servidores de controle interno dos membros do CONACI	41
4.3 Política de capacitação e avaliação de desempenho dos servidores de controle interno dos membros do CONACI ..	42
4.4 Concessões de Benefícios aos servidores de controle interno dos membros do CONACI	43
4.5 Existência de adicional de qualificação e valor bruto inicial por cada tipo de pós-graduação.....	46
4.6 Carga horária semanal dos servidores de controle interno	46
4.7 Pena de advertência, suspensão ou demissão para o servidor efetivo em 2011	47
4.8 Realização de concursos públicos ao longo do ano de 2012.....	47
4.9 Admissões, sem ser por via de concursos públicos, ao longo do ano de 2012	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Quantitativo de Servidores dos Órgãos Centrais de Controle por região e entes – Brasil – 2006/2011.....	11
Tabela 2 – Distribuição por tipo de vínculo funcional – Brasil – 2012.....	12
Tabela 3 – Servidores efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade – Brasil – 2012.....	14
Tabela 4 – Servidores não efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade – Brasil – 2012.....	14
Tabela 5 – Total de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade meio e fim – Brasil – 2012	15
Tabela 6 - Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012.....	17
Tabela 7 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço - Brasil –2012	20
Tabela 8 – Distribuição de cursos de pós-graduação por área – Brasil – 2012	28
Tabela 09 - Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos nos Órgãos Centrais de Controle Interno – Brasil – 2009/2012.....	32
Tabela 10 – Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI e seu marco legal - Brasil - 2012	32
Tabela 11 – Critérios de progressão nos planos de carreira informados – Brasil - 2012	33
Tabela 12 – Remuneração inicial dos membros que possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012	34
Tabela 13 – Remuneração inicial dos membros que não possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012.....	35
Tabela 14 – Remuneração inicial dos Órgãos Centrais de Controle Interno - Brasil - 2012	36
Tabela 15 – Gratificações que superam os vencimentos - Brasil - 2012.....	37
Tabela 16 – Remunerações iniciais e finais dos planos de carreira apresentados, seus reajustes mensais, adicionais e produtividade - Brasil - 2012.....	38
Tabela 17 – Códigos de ética para os servidores de controle interno dos membros do CONACI - Brasil - 2012	41
Tabela 18 - Consolidado das iniciativas para uma política de recursos humanos – Brasil - 2012	42
Tabela 19 – Benefícios concedidos aos servidores de controle interno	44
Tabela 20 – Adicional de qualificação – Brasil - 2012.....	46
Tabela 21 – Carga horária dos servidores de controle interno - Brasil - 2012	46

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição por tipo de vínculo funcional dos Órgãos Centrais de Controle Interno – Brasil – 2012	12
Gráfico 2 – Distribuição dos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tipo de vínculo e por ente – Brasil – 2012	13
Gráfico 3 – Distribuição dos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tipo de vínculo e por ente – Brasil – 2012	13
Gráfico 4 – Distribuição de servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade meio e fim – Brasil – 2012	15
Gráfico 5 – Distribuição de servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade por ente – Brasil – 2012.....	16
Gráfico 6 – Distribuição dos servidores e colaboradores por área de atividade – Brasil – 2006/2012	16
Gráfico 7 – Distribuição de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012	17
Gráfico 8 – Distribuição de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012	19
Gráfico 9 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço – Brasil – 2012.....	20
Gráfico 10 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço – Brasil – 2012.....	22
Gráfico 11 – Servidores efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área e nível de escolaridade – Brasil – 2012	23
Gráfico 12 – Servidores não efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área e nível de escolaridade – Brasil – 2012	24
Gráfico 13 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por escolaridade e área de atividade – Brasil – 2012	25
Gráfico 14 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por escolaridade e ente – Brasil – 2012.....	25
Gráfico 15 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação – Brasil – 2012.....	26
Gráfico 16 – Comparativo dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação – Brasil – 2009-2012.....	26
Gráfico 17 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação por ente – Brasil – 2012	27
Gráfico 18 – Perfil de recursos humanos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por gênero – Brasil – 2012.....	29
Gráfico 19 – Perfil de recursos humanos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por gênero – Brasil – 2012.....	30
Gráfico 20 – Existência de Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI - Brasil – 2012.....	31
Gráfico 21 - Remuneração inicial dos membros que possuem Plano de Carreira - Brasil - 2012.....	35
Gráfico 22 - Remuneração inicial dos membros que não possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012	36
Gráfico 23 - Remuneração inicial dos Órgãos Centrais de Controle Interno - Brasil – 2012.....	37
Gráfico 24 – Remuneração Final dos Órgãos Centrais de Controle Interno que possuem Carreira de Controle Interno – Brasil – 2012	38
Gráfico 25 – Associações e/ou Sindicatos que representam a Carreira de Controle Interno – Brasil – 2012.....	39
Gráfico 26 – prática de reajuste anual de salários dos membros do CONACI - Brasil – 2012.....	40
Gráfico 27 – Incidência de benefícios concedidos aos servidores - Brasil - 2012.....	45
Gráfico 28 – Quantidade de Benefícios concedidos aos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno – Brasil - 2012	45
Gráfico 29 – Carga horária dos servidores de controle interno – Brasil – 2012.....	47
Gráfico 30 – Ocorrência de concursos para a área de controle interno em 2012 - Brasil - 2012.....	48
Gráfico 31 – Membros do CONACI que admitiram servidores quando inviável concurso público - Brasil - 2012.....	48

Lista de Quadros

Quadro 1 - Plano de Carreiras, cargos e salários para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI - Brasil - 2012	31
Quadro 2 – Demonstrativo da existência de associações ou sindicatos para a carreira de controle interno dos membros associados ao CONACI - Brasil - 2012	39
Quadro 3 – Indicação dos membros do CONACI que não participam reajuste anual ou que não responderam a este quesito - Brasil - 2012.....	41



1 INTRODUÇÃO

O controle é um dos elementos indispensáveis para a Administração e de extrema relevância para esta e para seus administrados. O controle no atual modelo de gestão pública atua de forma a resguardar que a administração esteja em consonância com os princípios que lhes são impostos pelo ordenamento jurídico, sendo: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Mais do que isso, o controle deixou de ter apenas o aspecto verificador da legalidade e passou a realizar um controle dos resultados, assumindo um importante papel, transformando-se em um instrumento de gerenciamento para Administração e de garantia, para a população, de uma prestação de serviços eficiente, com o mínimo de recursos, sem desvios ou desperdícios.

O controle da utilização dos recursos públicos se torna imperativo para que se obtenha um gasto econômico, legal e eficaz, sem a ocorrência de prejuízos, desvios, desperdícios ou qualquer outra forma de dano ao erário. Para tanto, os órgãos de controle, enquanto avaliadores dos mecanismos de execução dos recursos públicos, vêm adotando uma postura para aprimorar os instrumentos de proteção e guarda do patrimônio público.

Neste diapasão, o Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI vem envidando esforços para o fortalecimento dos organismos públicos de controle interno do Brasil a fim de resgatar os recursos públicos desgastados com ações ímprobas, negligentes, irresponsáveis e, quiçá, imorais e, principalmente, para a proteção da gestão governamental e a responsabilização dos agentes públicos quando do não cumprimento de seu dever social de prestar contas, a *accountability*.

Na sua trajetória de revigorar, promover e articular as ações de interesse comum dos Órgãos Centrais de Controle Interno, o CONACI evoluiu de um fórum de idéias em junho de 2004 idealizado pela então Auditoria-Geral do Estado do Pará, Rosinéli Salame, quando em julho de 2007 se transformou em Conselho Nacional dos Órgãos Centrais de Controle Interno dos Estados Brasileiros e do Distrito Federal, entidade sem fins lucrativos regida por estatuto e por suas próprias deliberações. Em maio de 2009 foi deliberada a inclusão dos órgãos Centrais de Controle Interno das capitais brasileiras como membros da entidade que passou a se denominar Conselho Nacional de Controle Interno.



1.1 Justificativa

Para o cumprimento de sua missão, o CONACI necessita de constantes e atualizadas informações sobre os órgãos públicos de controle interno membros, as quais são fundamentais para o conhecimento das características e do funcionamento dessas instituições.

Este importante trabalho de coleta de dados iniciou-se em 2006, pelo então FNCI¹ e, posteriormente, em 2009, pelo CONACI com a construção dos diagnósticos sobre a estrutura e organização e o perfil de recursos humanos dos organismos de controle interno.

Assim, para a continuidade de tão relevante ação, a elaboração deste diagnóstico justifica-se e tornar-se estratégico pela iminente necessidade de atualização de dados e informações, com aprofundamento e complementação dos instrumentos confeccionados anteriormente, retratando o real e contemporâneo perfil dos profissionais integrantes dos Órgãos Centrais de Controle Interno membros do CONACI e o conhecimento de suas carreiras.

1.2 Finalidade

Este documento representa uma eficaz atuação do CONACI para a transformação e evolução dos órgãos públicos de controle interno no que se refere ao perfil dos profissionais desta tão necessária área de avaliação da ação governamental.

O Diagnóstico contido neste relatório consolida informações da área de recursos humanos que poderá auxiliar no desenvolvimento e na valorização dos técnicos da área de controle interno permitindo, principalmente:

- ▶ a gestão para implementação de carreira específica;
- ▶ a busca do equilíbrio na remuneração da carreira;
- ▶ o aprimoramento das atribuições dos agentes de controle interno;
- ▶ a capacitação e a qualificação técnica;
- ▶ a integração e a comparação entre os profissionais envolvidos;
- ▶ a valorização da escolaridade.

Por fim, este instrumento visa demonstrar os elementos da administração de pessoal e da política de recursos humanos adotados pelos entes integrantes do CONACI, com o intuito de contribuir para possíveis reformulações e reestruturações destes Órgãos Centrais de Controle Interno e, conseqüentemente, para a melhoria do controle público.

¹ Fórum Nacional dos Órgãos centrais de controle interno dos Estados Brasileiros e do Distrito Federal, criado em reunião realizada em junho de 2004 no município de Belém do Pará, de iniciativa da então Auditora Geral do Estado do Pará, Senhora Rosinéli Salame.

1.3 Metodologia

O presente diagnóstico consiste em uma pesquisa exploratória e utilizou como ferramenta de coleta de dados questionários aplicados ao universo de 31 (trinta e um) membros associados² do CONACI. Dos formulários enviados, foram recepcionadas 29 (vinte nove) respostas, observando-se que por vezes, não houve o preenchimento, na íntegra, de algumas questões, fato que acabou comprometendo algumas totalizações, sem no entanto, prejudicar a conclusão do trabalho.

Os membros do CONACI que não apresentaram respostas ao questionário encaminhado foram: Paraíba e Rio Grande do Norte.

Os quesitos foram formulados pelos membros: Ceará, Minas Gerais e Rio de Janeiro, responsáveis pelo trabalho, e aprovado pela Presidência do CONACI. Elaborou-se 53 perguntas estruturadas, abertas e fechadas, partindo da pesquisa realizada em 2009 pela Fundação João Pinheiro, disponível no site do Conselho.

Por intermédio da Secretaria Executiva do Conselho foi encaminhado, via correio eletrônico, o Formulário de Quesitos para o Diagnóstico do Perfil dos Recursos Humanos, tendo sido reiteradas as solicitações de apresentação das respostas e, quando necessário, também foi realizado contato telefônico para elucidação de dúvidas ou para cobrança da apresentação de respostas.

As respostas apresentadas, em arquivos no programa excel, manter-se-ão arquivadas no Órgão Central de Controle Interno do Estado do Rio de Janeiro, coordenador do trabalho, e que poderão ser consultadas por intermédio da direção do Conselho ou apresentação de autorização da Presidência.

As respostas foram tabuladas e analisadas sob o aspecto quantitativo e qualitativo e subsidiaram a elaboração de comentários, gráficos e tabelas comparativas que serão apresentados ao longo do presente estudo. Buscou-se manter uma conformidade com o trabalho elaborado pela Fundação João Pinheiro de modo a facilitar uma análise histórica dos assuntos abordados e permitir uma comparação entre os mesmos de maneira a buscar reflexões sobre o tema.

Quando da consolidação das informações observou-se algumas divergências nas respostas apresentadas pelos membros que, no entanto, não comprometeram o resultado final do presente trabalho, apenas acarretaram diferenças nos somatórios de algumas tabelas.

Por questões de logística não foi possível realizar visitas técnicas aos membros do Conselho, que subsidiariam a confirmação dos dados apresentados pelos respondentes, motivo pelo qual se fez necessária a ratificação, por meio da aprovação³ dos associados, das informações contidas neste instrumento. A análise temática retratou as manifestações dos órgãos de controle por meio das questões contidas no Questionário de Avaliação, as quais passaremos a expor.

²Integram o Conselho Nacional de Controle Interno os estados da federação, com exceção de Mato Grosso do Sul, o Distrito Federal e os municípios de Belém do Pará, Porto Velho, Rio Branco, Rio de Janeiro e Vitória, totalizando 31 membros.

³ A aprovação deu-se por aclamação na 5ª Reunião Técnica do CONACI realizada em São Luiz, no Maranhão, nos dias 29 e 30 de novembro de 2012, sendo apresentadas posteriormente algumas considerações pelos membros que foram inseridos no trabalho final.



2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Para a análise referente à administração de pessoal foram obtidas respostas de 22 estados, do Distrito Federal e de 05 municípios de capitais, membros do CONACI. Os Estados membros da Paraíba, Rio Grande do Norte não encaminharam suas respostas, como já comentado.

Os 29 (vinte e nove) Órgãos Centrais de Controle Interno que responderam a pesquisa informaram possuir um total de 3.083 servidores e colaboradores. O Estado de Minas Gerais e o Município do Rio de Janeiro, com 365 e 325 pessoas, respectivamente, possuem os maiores quadros, enquanto o Município de Rio Branco e o Estado do Paraná, com 07 e 14 pessoas, respectivamente, informaram possuir os menores quantitativos, conforme disposto na Tabela 1.

Nesta abordagem não será segregado aqueles que possuem carreira própria e sim buscou-se informar todos servidores que trabalham nos órgãos membros do CONACI, independentemente de sua vinculação.

Em relação ao total de pessoal das pesquisas anteriores, realizadas em 2009 e 2006, verificou-se um aumento de 36,54% e 76,17%, respectivamente, lembrando que naquelas oportunidades os Municípios das Capitais não eram membros do Conselho, bem como na presente pesquisa foram computados os números dos Estados membros Amazonas, Paraná e Santa Catarina que não tinham respondido anteriormente.

Em relação à pesquisa apresentada em 2009, entre os 10 entes que apresentaram elevação nesse quadro, as maiores alterações foram observadas no Mato Grosso, representando 95,56%, seguido do Rio de Janeiro (55,95%), Piauí (42,86%), Espírito Santo (33,33%), Goiás (29,63%), Pernambuco (26,61%), Distrito Federal (21,37%), Minas Gerais (15,51%), Acre (11,48%) e Alagoas (10%).

Já entre os 07 (sete) entes que apresentaram reduções no quadro de pessoal do período, 05 (cinco) estão abaixo de 20%: Maranhão (18,88%), Ceará (7,65%), Bahia (7,14%), Amapá (5,56%) e Rio Grande do Sul (5,17%). Nos Estados membros do Pará (46,75%) e Rondônia (20,92%) estão concentradas as maiores reduções.

Já na comparação dos números de 2012 com 2006, os Estados de Minas Gerais e Pernambuco apresentaram os maiores aumentos, com 189,68% e 187,50%, respectivamente, seguidos do Ceará (122,37%), Piauí (112,12%), Tocantins (86,49%), Goiás (77,97%), Mato Grosso (66,04%), Espírito Santo (53,85%), Amapá (30,77%), Rio de Janeiro (25,96%), Rondônia (9,01%) e Maranhão (6,42%).

Por outro lado ocorreram reduções no quantitativo dos Estados membros Bahia (20%), Distrito Federal (17,92%), Rio Grande do Sul (17,50%), Alagoas (2,94%), São Paulo (2,74%) e Pará (2,38%), conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 – Quantitativo de Servidores dos Órgãos Centrais de Controle por região e entes – Brasil – 2006/2012

REGIÃO	ENTE FEDERATIVO	2012	2009	2006	2012/2009	2012/2006
NORTE	Acre ⁴	68	61	-	11,48%	-
	Rio Branco - AC	07	-	-	-	-
	Amazonas	44	-	-	-	-
	Amapá	68	72	52	-5,56%	30,77%
	Pará	41	77	42	-46,75%	-2,38%
	Belém-PA	67	-	-	-	-
	Porto Velho - RO	58	-	-	-	-
	Rondônia	121	153	111	-20,92%	9,01%
	Roraima	55	-	-	-	-
Tocantins ⁵	69	60	37	15%	86,49%	
NORDESTE	Alagoas	66	60	68	10,00%	-2,94%
	Maranhão	116	143	109	-18,88%	6,42%
	Pernambuco	138	109	48	26,61%	187,50%
	Piauí	70	49	33	42,86%	112,12%
	Bahia	52	56	65	-7,14%	-20,00%
	Ceará	169	183	76	-7,65%	122,37%
	Sergipe ⁶	-	50	38	-	-
CENTRO-OESTE	Distrito Federal	142	117	173	21,37%	-17,92%
	Goiás	210	162	118	29,63%	77,97%
	Mato Grosso	88	45	53	95,56%	66,04%
SUDESTE	Minas Gerais	365	316	126	15,51%	189,68%
	Espírito Santo	120	90	78	33,33%	53,84%
	Vitória-ES	28	-	-	-	-
	Rio de Janeiro	131	84	104	55,95%	25,96%
	Rio de Janeiro - Município	325	-	-	-	-
	São Paulo	213	197	219	8,12%	-2,74%
SUL	Paraná	14	-	-	-	-
	Rio Grande do Sul	165	174	200	-5,17%	-17,50%
	Santa Catarina	73	-	-	-	-
TOTAL		3083	2258	1750	36,54%	76,17%

⁴ Na pesquisa anterior o Estado membro Acre informou constar servidores em 2006. No entanto, a atual administração solicitou que fosse zerado o quantitativo informado à época pelo fato de a CGE/AC ter sido criada em 2007 e não haver condições de corroborar com o descrito na pesquisa 2006 pela ausência de documentos.

⁵ Foram retificadas as informações referentes aos exercícios de 2006 e 2009, pelo membro Tocantins, do contido nas pesquisas anteriores pelo entendimento do atual gestor de que deveria evidenciar somente o quantitativo existente no órgão central de controle interno.

⁶ Estado membro Sergipe não apresentou respostas ao questionário solicitado em 2012, por isto constam apenas os dados das pesquisas anteriores.

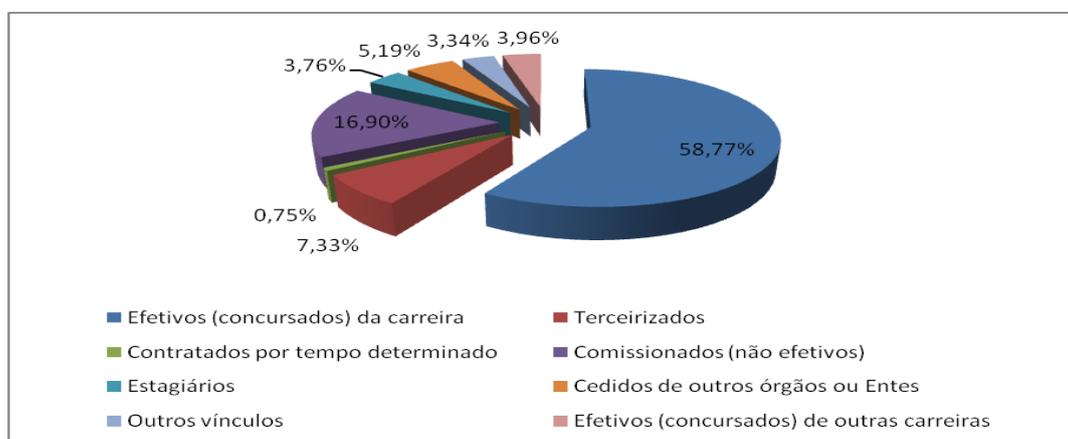
2.1 Servidores e seu enquadramento em cada tipo de vínculo

Em relação ao tipo de vínculo, a pesquisa realizada em 2012 demonstra que 58,77% são servidores efetivos de carreira de controle interno (concurados), seguidos por 16,90% de comissionados (não efetivos). O restante do quadro de pessoal é composto por terceirizados (7,33%), servidores cedidos de outros órgãos (5,19%), efetivos de outras carreiras (3,96%), estagiários (3,76%), outros vínculos (3,34%) e contratados por tempo determinado (0,75%), conforme disposto na Tabela 2:

Tabela 2 – Distribuição por tipo de vínculo funcional – Brasil – 2012

TIPO DE VÍNCULO	QUANTIDADE	%
Efetivos (concurados) da carreira	1.812	58,77%
Terceirizados	226	7,33%
Contratados por tempo determinado	23	0,75%
Comissionados (não efetivos)	521	16,90%
Estagiários	116	3,76%
Cedidos de outros órgãos ou Entes	160	5,19%
Outros vínculos	103	3,34%
Efetivos (concurados) de outras carreiras	122	3,96%
TOTAL	3.083	100%

Gráfico 1 – Distribuição por tipo de vínculo funcional dos Órgãos Centrais de Controle Interno – Brasil – 2012



Entre os entes com a maior participação de servidores efetivos da carreira do órgão central de controle interno, o Rio Grande do Sul possui 100% de seu quadro de pessoal, seguido do Município do Rio de Janeiro (94,46%), Distrito Federal (92,96%), São Paulo (92,02%), Santa Catarina (89,94%), Maranhão (81,03%), Rondônia (80,17%), Rio de Janeiro (71,76%) e Município de Rio Branco (71,43%).

Dos entes com menor participação de servidores efetivos se destacam Minas Gerais (10,14%), seguido por Amazonas (18,18%) e Ceará (24,26%).

Gráfico 2 – Distribuição dos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tipo de vínculo e por ente – Brasil – 2012

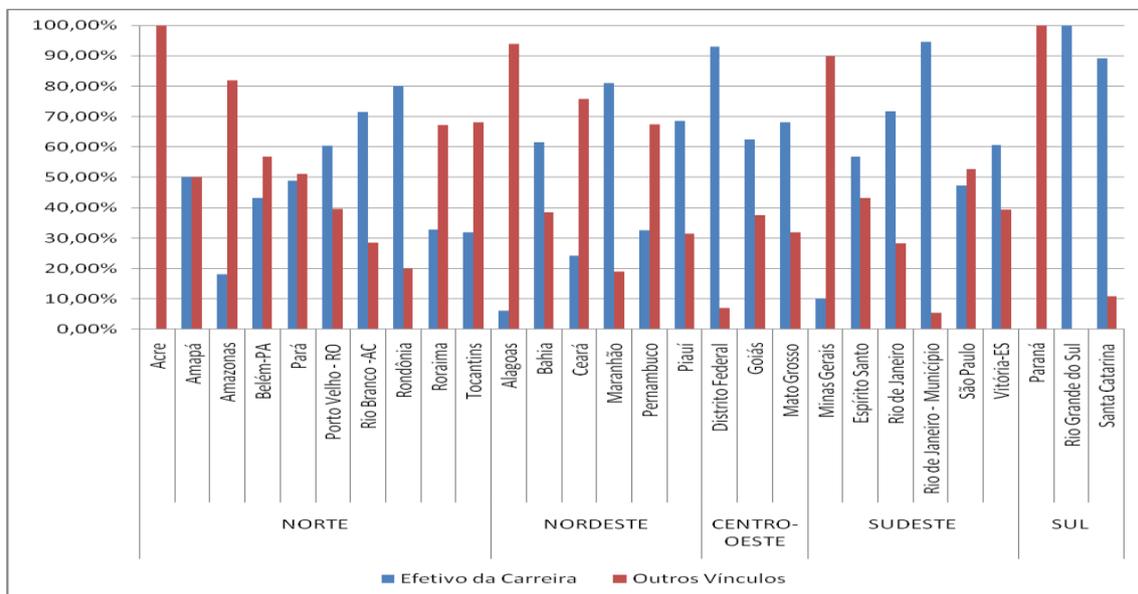
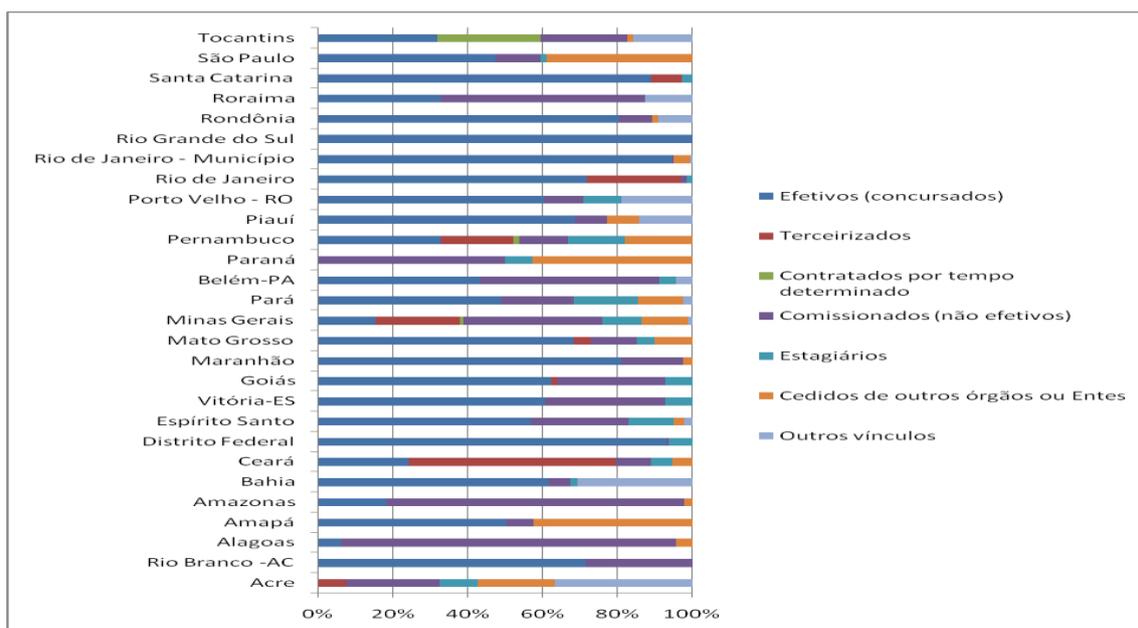


Gráfico 3 – Distribuição dos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tipo de vínculo e por ente – Brasil -2012



2.2 Servidores efetivos e seu enquadramento por área de atividades meio e fim

Em relação às áreas de atuação, as informações prestadas pelos membros do CONACI na pesquisa de 2012 indicam que dos servidores efetivos (concurados), do total de pessoal, por atividade, 82,47% atuam nas áreas finalísticas, sendo 58,36% na execução, 12,48% na direção e 11,62% no assessoramento.

Dos servidores efetivos atuando na área meio dos órgãos (17,53%), 11,91% atuam na execução, 2,95% em funções de assessoramento e 2,67% na direção, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Servidores efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade – Brasil – 2012

ÁREA	ATIVIDADE	QUANTIDADE	%	TOTAL
Meio	Execução	250	11,91%	17,53%
	Assessoramento	62	2,95%	
	Direção	56	2,67%	
Fim	Execução	1225	58,37%	82,47%
	Assessoramento	244	11,62%	
	Direção	262	12,48%	
TOTAL		2099 ⁷	100%	100%

2.3 Servidores não efetivos e seu enquadramento por área de atividades meio e fim

Em relação às áreas de atuação dos servidores não efetivos, do total de pessoal por atividade, 49,55% atuam nas áreas meio, sendo 27,81% na execução, 15,78% no assessoramento e 5,95% em funções de direção.

Os servidores não efetivos atuando na área finalística totalizam 50,45%, sendo que 28,98% exercem funções de execução, 14,49% no assessoramento e 6,99% na direção, conforme Tabela 4.

Tabela 4 – Servidores não efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área e atividade – Brasil – 2012

ÁREA	ATIVIDADE	QUANTIDADE	%	TOTAL
Meio	Execução	215	27,82%	49,55%
	Assessoramento	122	15,78%	
	Direção	46	5,95%	
Fim	Execução	224	28,98%	50,45%
	Assessoramento	112	14,48%	
	Direção	54	6,99%	
TOTAL		773	100%	100%

⁷ Foi considerado os efetivos concursados da carreira e de outras carreiras e os cedidos de outros órgãos ou entes para compor este montante, restando no entanto divergência de 05 servidores neste somatório que não foi possível conciliar.

2.4 Total de Servidores e seu enquadramento por área de atividades meio e fim

Considerando o total de servidores efetivos e não efetivos, verificou-se que 26,15% atuam nas atividades relacionadas às áreas meio, sendo 16,19% na execução, 6,41% no assessoramento e 3,55% na direção. Por outro lado, 73,85% atuam nas áreas finalísticas, sendo 50,45% na atividade de execução, 12,40% no assessoramento e 11,00% nas funções de direção, conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Total de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade meio e fim – Brasil – 2012

ÁREA	ATIVIDADE	QUANTIDADE	%	TOTAL
Meio	Execução	465	16,19%	26,15%
	Assessoramento	184	6,41%	
	Direção	102	3,55%	
Fim	Execução	1449	50,45%	73,85%
	Assessoramento	356	12,40%	
	Direção	316	11,00%	
TOTAL		2872	100%	100%

Gráfico 4 – Distribuição de servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade meio e fim – Brasil – 2012

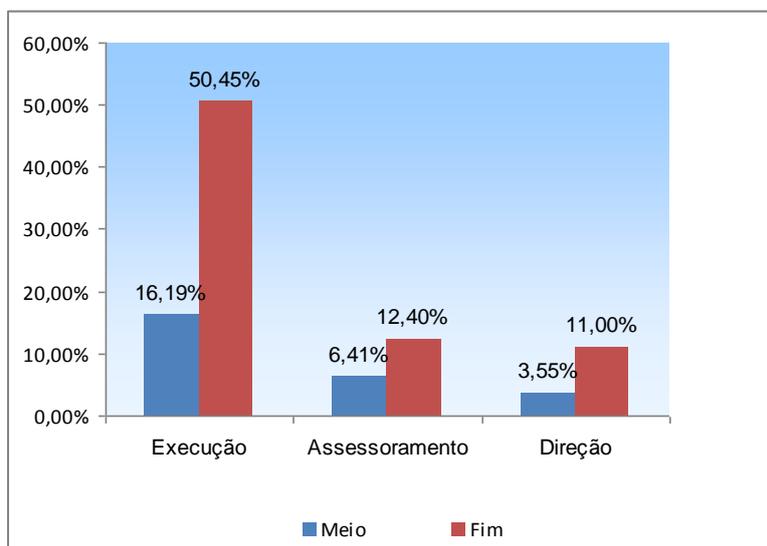
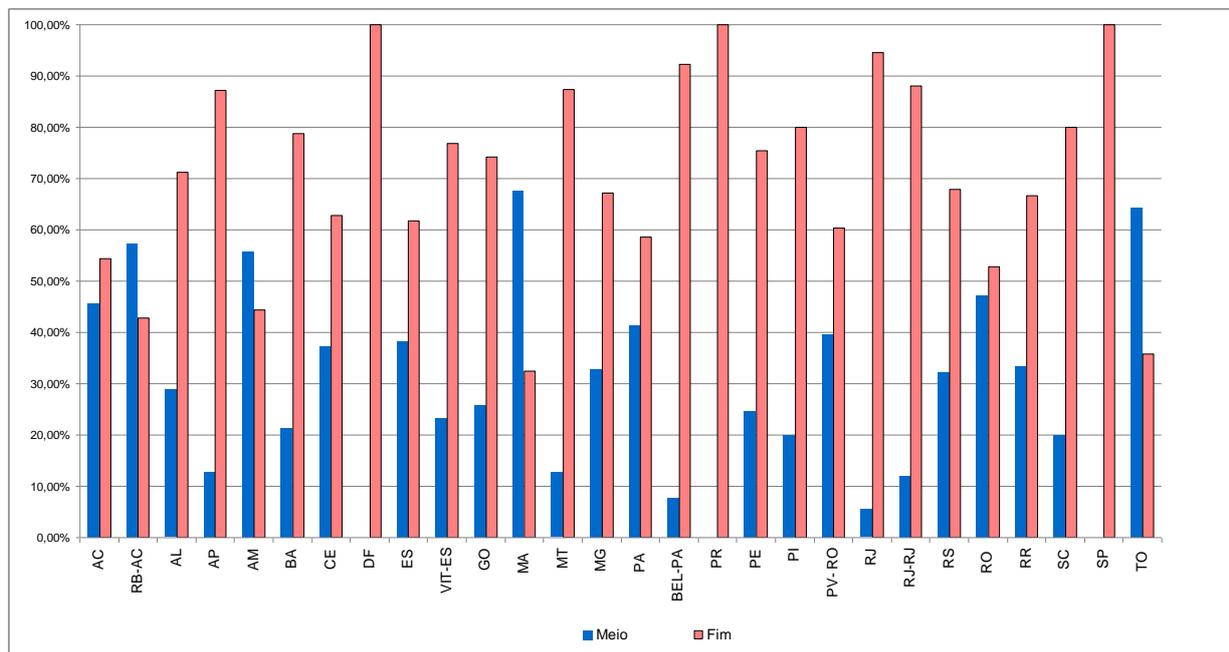
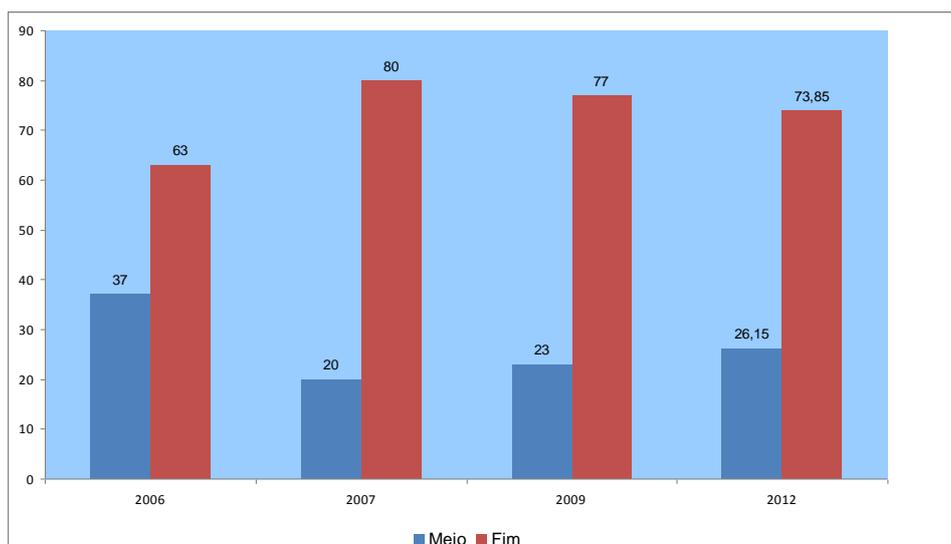


Gráfico 5 – Distribuição de servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área de atividade por ente – Brasil – 2012



Conforme exposto graficamente, verifica-se que a concentração nas áreas finalísticas já chegou a 80% em 2007⁸, conforme dados de pesquisas anteriores, sendo observada a tendência de queda desde então. Atualmente a relação é de 73,85% de pessoal na área fim, contra 26,15% na área meio, conforme o Gráfico 6.

Gráfico 6 – Distribuição dos servidores e colaboradores por área de atividade – Brasil – 2006/2012



⁸Fonte: Gráfico 2.1: Distribuição dos servidores dos Órgãos de Controle Interno por área de atividade, página 17 do diagnóstico do Perfil dos Recursos Humanos dos Órgãos de Controle Interno do Estados brasileiros e Distrito Federal.

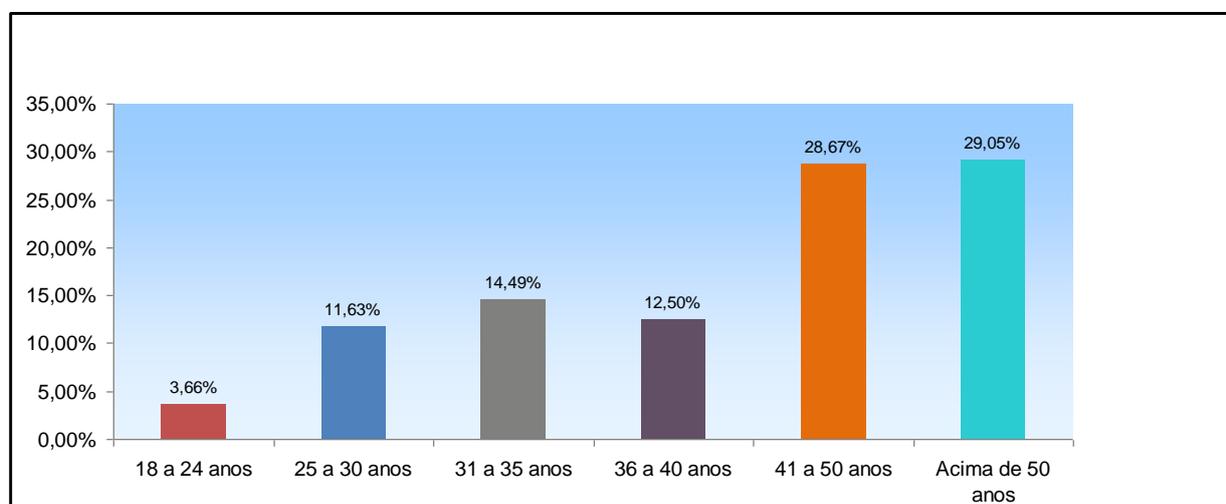
2.5 Servidores e seus enquadramentos por cada intervalo de faixa etária

A pesquisa identificou que os maiores percentuais de servidores e colaboradores por faixa etária estão concentrados acima de 41 anos, representando 57,72%, sendo 28,67% de 41 a 50 anos e 29,05% acima de 50 anos, conforme demonstrado na Tabela 6 e no Gráfico 7.

Tabela 6 - Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012

REGIÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL(%)
18 a 24 anos	105	3,66%
25 a 30 anos	334	11,63%
31 a 35 anos	416	14,49%
36 a 40 anos	359	12,50%
41 a 50 anos	823	28,67%
Acima de 50 anos	834	29,05%
TOTAL	2.871	100,00%

Gráfico 7 – Distribuição de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012



2.5.1 Avaliação por Faixa Etária

Acima de 50 anos: Nesta faixa estão concentrados 29,05% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno. O quadro de pessoal do Estado do Maranhão apresenta o maior percentual de servidores e colaboradores nesta faixa, com 62,93%. Em seguida, o Estado da Bahia (53,85%), o Município de Rio Branco (42,86%), o Estado do Amapá (42,65%), o Estado de São Paulo (39,91%), o Município do Rio de Janeiro (39,33%) e os Estados do Rio Grande do Sul (31,71%), Piauí (31,25%) e Paraná (30,77%). A maior concentração de pessoal nesta faixa constitui um alerta para a necessidade de renovação do quadro funcional dos Órgãos Centrais de Controle Interno.

41 a 50 anos: Esta faixa representa o segundo maior percentual, com 28,67% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno que responderam a pesquisa. O Estado de Rondônia informou que 67,77% do seu quadro de pessoal encontra-se nesta faixa. Em seguida, os Estados do Pará (48,78%), Amapá (44,12%), Rio de Janeiro (38,64%), Paraná (38,46%), Município de Porto Velho (37,93%), Distrito Federal (36,84%), Município do Rio de Janeiro (33,33%) e Santa Catarina (30,77%).

36 a 40 anos: Esta faixa registra 12,50% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno pesquisados. Os maiores percentuais de pessoal nesta faixa por ente estão registrados nos Estados de Santa Catarina (30,77%), Mato Grosso (27,78%), no Município de Vitória (21,43%) e Estado de Amazonas (18,18%).

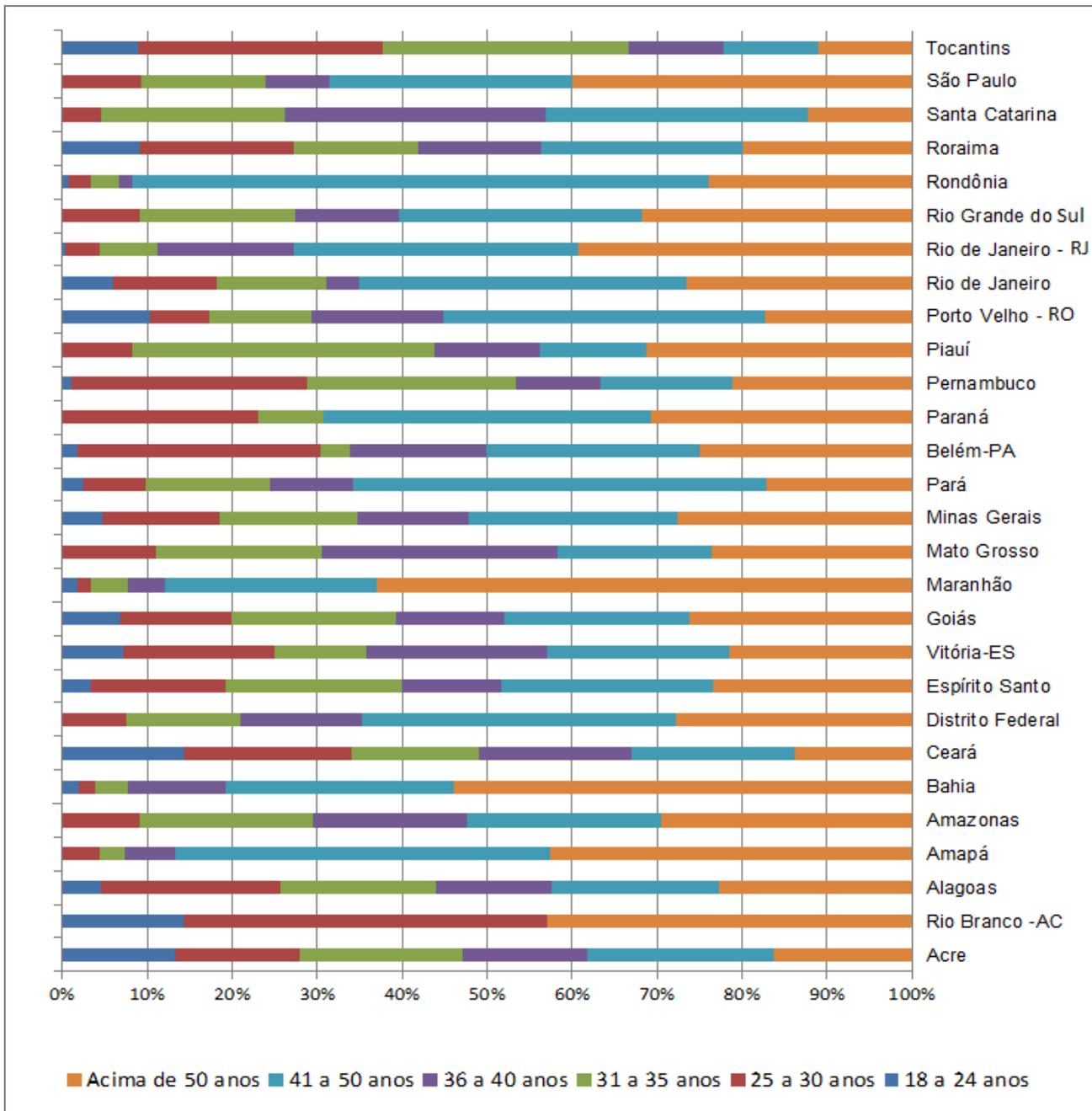
31 a 35 anos: Representando 14,49% do total de pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno, os entes que possuem maior concentração nesta faixa são os Estados do Piauí (35,42%), Tocantins (28,89%), Pernambuco (24,44%), Santa Catarina (21,54%), Espírito Santo (20,83%) e Amazonas (20,45%).

25 a 30 anos: Nesta faixa concentra-se 11,63% do total de pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno. Dos entes que responderam a pesquisa, o Município de Rio Branco (42,86%), o Estado do Tocantins (28,89%), o Município de Belém (28,57%) e os Estados de Pernambuco (27,78%), Paraná (23,08%), Alagoas (21,21%) e Ceará (19,76%), apresentaram os maiores índices de pessoal nesta faixa etária.

18 a 24 anos: Esta faixa possui a menor concentração de pessoal, com 3,66%. O Estado do Ceará (14,37%), o Município de Rio Branco (14,29%), Acre (13,24%) e o Município de Porto Velho (10,34%) registraram os maiores índices de pessoal nesta faixa etária.

As informações consolidadas por ente estão dispostas no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Distribuição de servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por faixa etária – Brasil – 2012



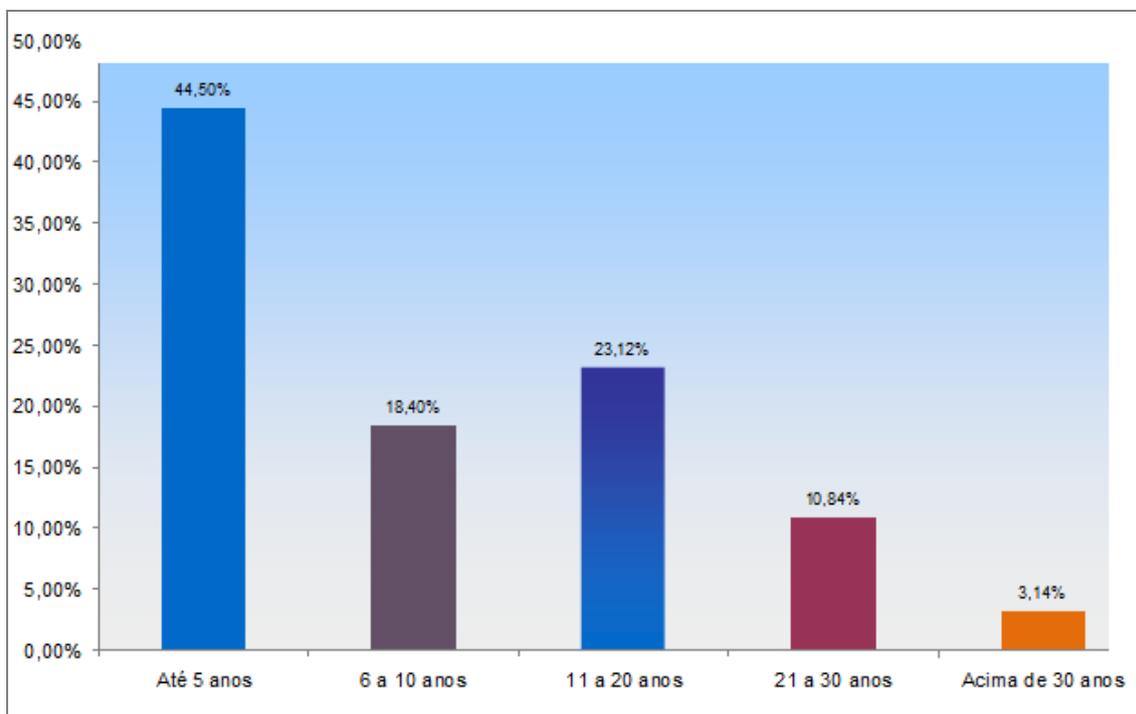
2.6 Servidores e seus enquadramentos por cada intervalo de tempo de serviço

A pesquisa identificou que os maiores percentuais de servidores e colaboradores por tempo de serviço estão concentrados nas faixas até 10 anos, representando 62,90%, conforme apresentado na Tabela 7 e no Gráfico 9.

Tabela 7 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço - Brasil –2012

TEMPO DE SERVIÇO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Até 05 anos	1.149	44,50%
06 a 10 anos	475	18,40%
11 a 20 anos	597	23,12%
21 a 30 anos	280	10,84%
Acima de 30 anos	81	3,14%
TOTAL	2.582	100,00%

Gráfico 9 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço – Brasil – 2012



2.6.1 Avaliação por Tempo de Serviço

Até 05 anos: Nesta faixa de tempo de serviço estão concentrados 44,50% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno. Os Estados do Acre, Paraná, Pernambuco possuem 100% dos seus quadros de pessoal nesta faixa. Em seguida, os entes com maior representatividade são o Município de Belém (83,33%), os Estados do Tocantins (80%), Ceará (74,85%), Minas Gerais (66,19%), Piauí (64,58%), Mato Grosso (60,23%), o Município de Vitória (57,14%), o Distrito Federal (48,87%), o Município de Porto Velho (48,28%) e os Estados do Espírito Santo (47,50%) e Rio de Janeiro (41,98%). A alta representatividade desta faixa pode decorrer tanto da estruturação recente dos Órgãos Centrais de Controle Interno, quanto pela dificuldade de retenção de pessoal.

De 06 a 10 anos: Esta faixa registra 18,40% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno pesquisados. Os maiores percentuais de pessoal nesta faixa por ente estão nos Estados de Santa Catarina (84,62%), Pará (79,49%), no Município de Rio Branco (71,43%) e nos Estados do Amazonas (65,91%) e da Bahia (40,38%).

De 11 a 20 anos: Esta faixa representa o segundo maior percentual, com 23,12% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno que responderam a pesquisa. O Município do Rio de Janeiro possui 59,57% do seu pessoal nesta faixa de tempo de serviço, seguido dos Estados do Amapá (58,82%), São Paulo (48,83%), Maranhão (48,28%) e Rio de Janeiro (46,56%).

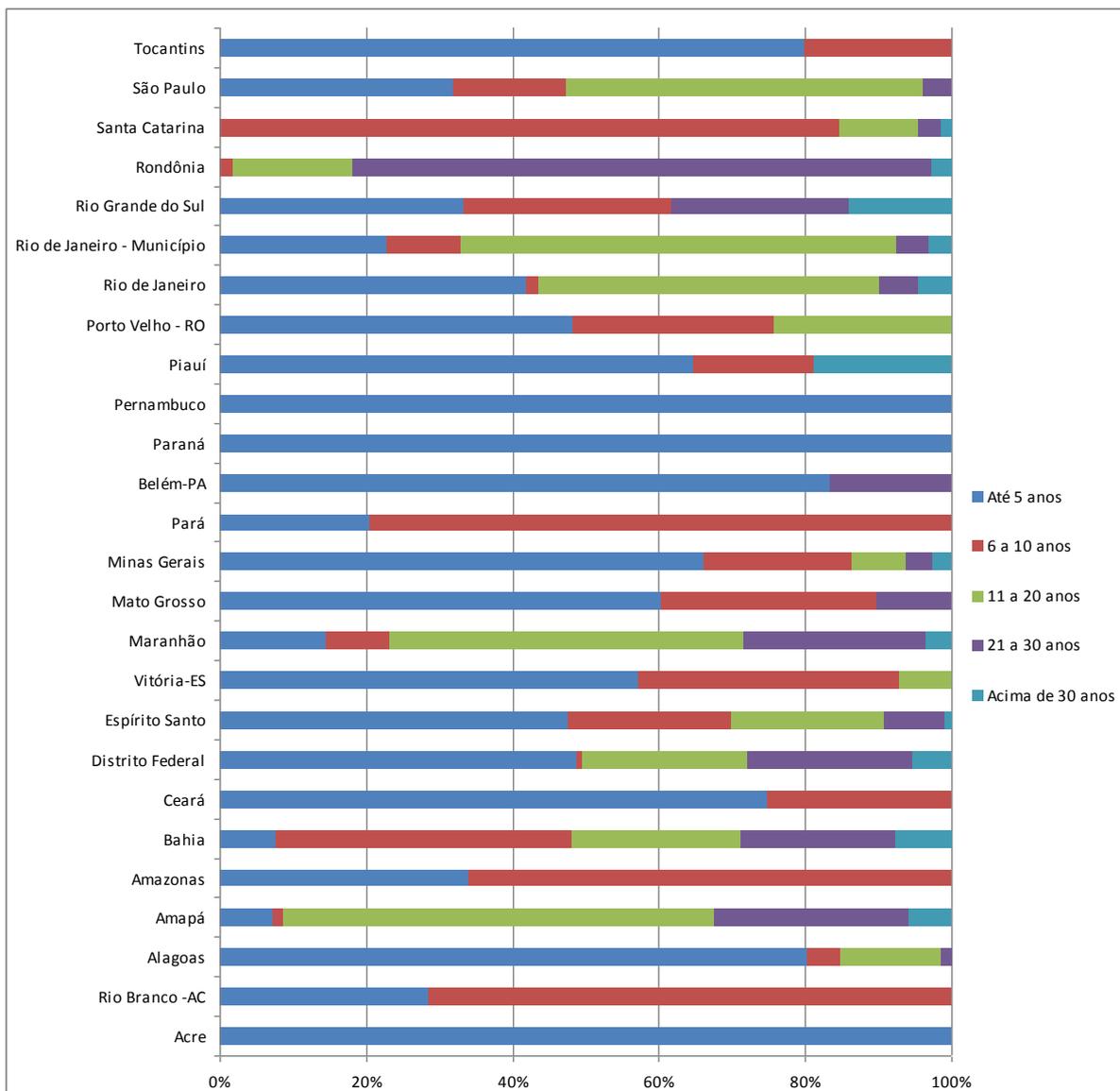
De 21 a 30 anos: Nesta faixa foram registrados 10,84% do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno. O Estado de Rondônia possui 79,09% de seu quadro de pessoal nesta faixa, seguido do Amapá (26,47%), Maranhão (25,00%), Rio Grande do Sul (24,24%), Distrito Federal (22,56%) e Bahia (21,15%).

Acima de 30 anos: Representando 3,14%, os maiores percentuais por ente estão presentes nos Estados do Piauí (18,75%), Rio Grande do Sul (13,94%) e Bahia (7,69%).

A composição do pessoal dos Órgãos Centrais de Controle Interno por ente, em relação ao tempo de serviço, pode ser melhor visualizada no Gráfico 10.



Gráfico 10 – Servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por tempo de serviço – Brasil – 2012



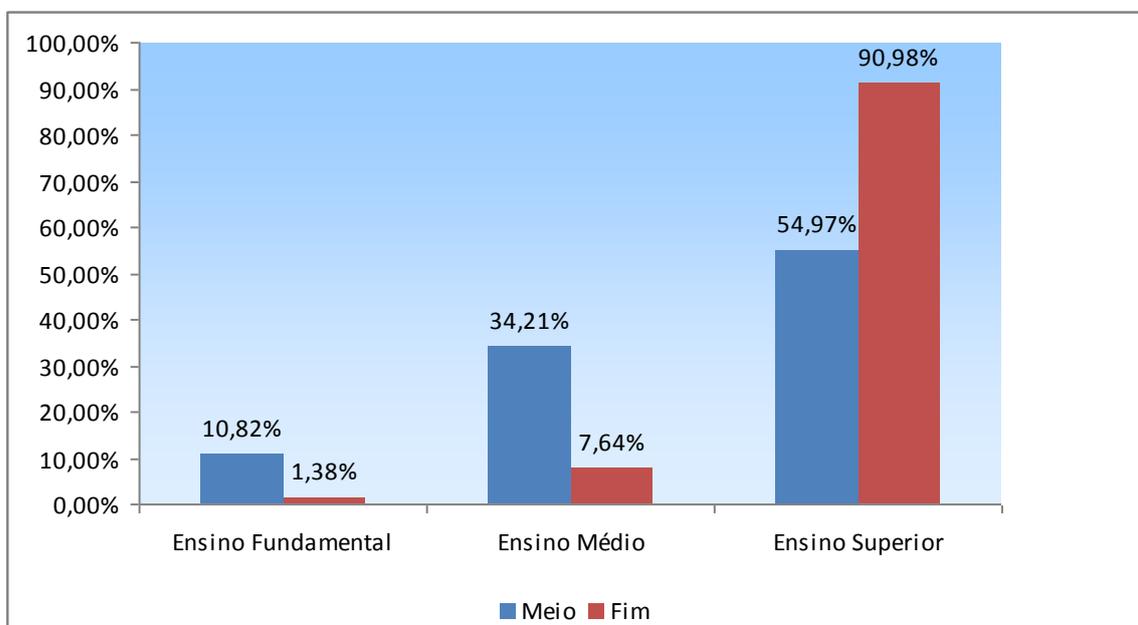
2.7 Servidores enquadrados em cada nível de escolaridade

2.7.1 Servidores efetivos (concursados) enquadrados em cada nível de escolaridade

Quanto à escolaridade, foram realizadas duas perguntas para enquadramento dos servidores efetivos da carreira e para os demais.

Em relação aos servidores efetivos, 90,98% dos servidores pertencentes à área fim são detentores de nível superior. Nas áreas meio, 54,97% dos profissionais possuem este nível de graduação. A pesquisa identificou que 1,38% dos servidores efetivos com nível fundamental atuam na área fim, conforme Gráfico 11.

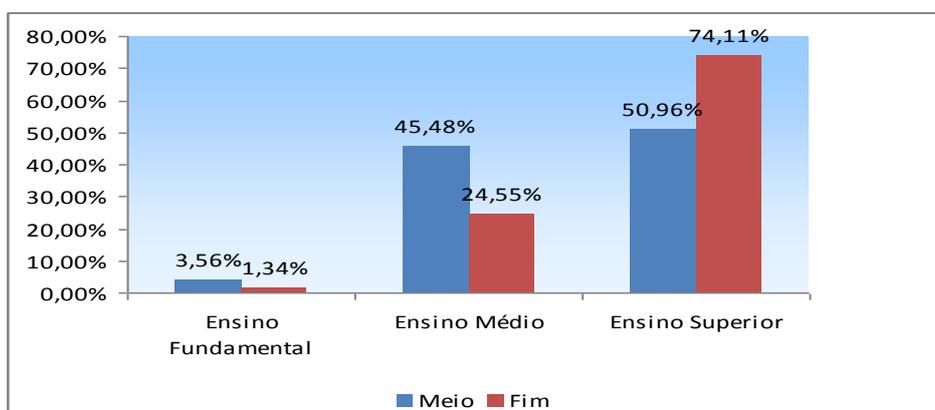
Gráfico 11 – Servidores efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área e nível de escolaridade – Brasil – 2012



2.7.2 Servidores não efetivos (não concursados) enquadrados em cada nível de escolaridade

Quanto aos servidores não efetivos, 74,11% dos servidores pertencentes à área fim são detentores de nível superior. Nas áreas meio, 50,96% dos profissionais possuem este nível de graduação. A pesquisa identificou que 1,34% dos servidores não efetivos com nível fundamental atuam na área fim, conforme Gráfico 12.

Gráfico 12 – Servidores não efetivos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por área e nível de escolaridade – Brasil – 2012



2.7.3 Análise do total de servidores e colaboradores

Considerando o total de servidores e colaboradores, 87% dos que atuam na área fim possuem nível superior, enquanto 53% dos que atuam na área meio detêm este nível. O percentual de mão-de-obra com nível fundamental atuando na área fim representa 1%, conforme apresentado no Gráfico 13.

Na análise por ente, verificamos que o Estado de Rondônia possui o maior percentual de pessoal apenas com o nível de ensino fundamental, correspondente a 30,58%. Acre, Rio Branco/AC, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Vitória/ES, Belém/PA, Paraná, Pernambuco, Piauí, Porto velho/RO, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina informaram não possuir profissionais com este nível de escolaridade.

A maioria dos Órgãos Centrais de Controle Interno possui mais de 50% dos seus quadros de pessoal com nível superior, destacando-se os Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo, Santa Catarina e o Município de Rio Branco com 100%, seguidos dos Estados do Piauí (98,15%), Mato Grosso (94,29%), Rio de Janeiro (93,89%), Amapá (92,31%), Paraná (92,31%), Município de Belém (90,63%), Distrito Federal (90,23%) e os Estados da Bahia (86,54%) e do Rio de Janeiro (85,96%).



Gráfico 13 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por escolaridade e área de atividade – Brasil – 2012

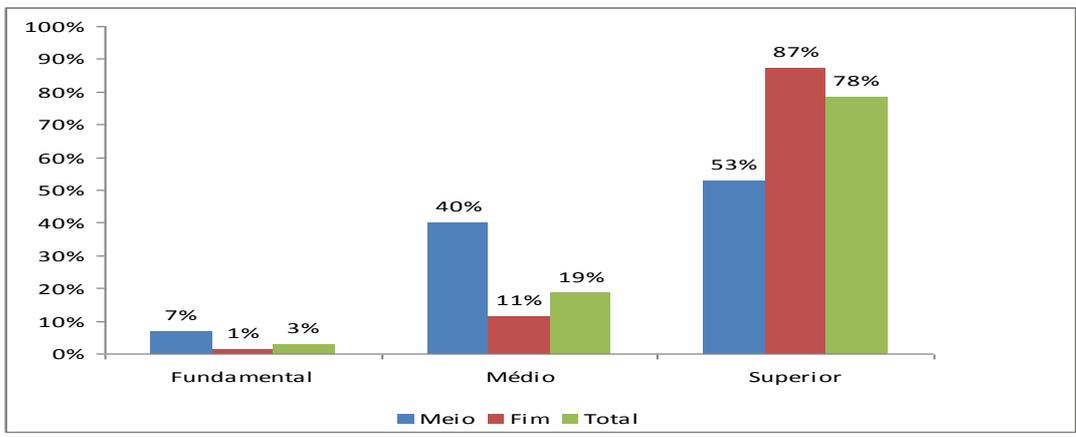
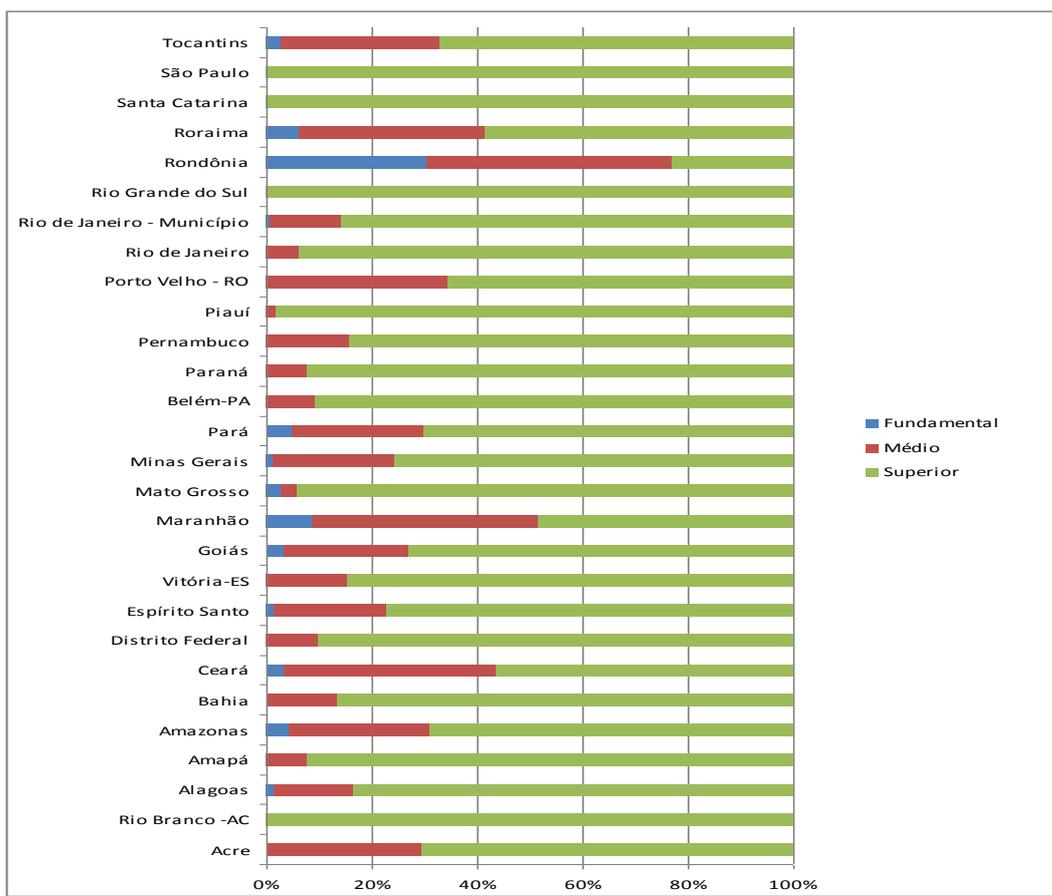


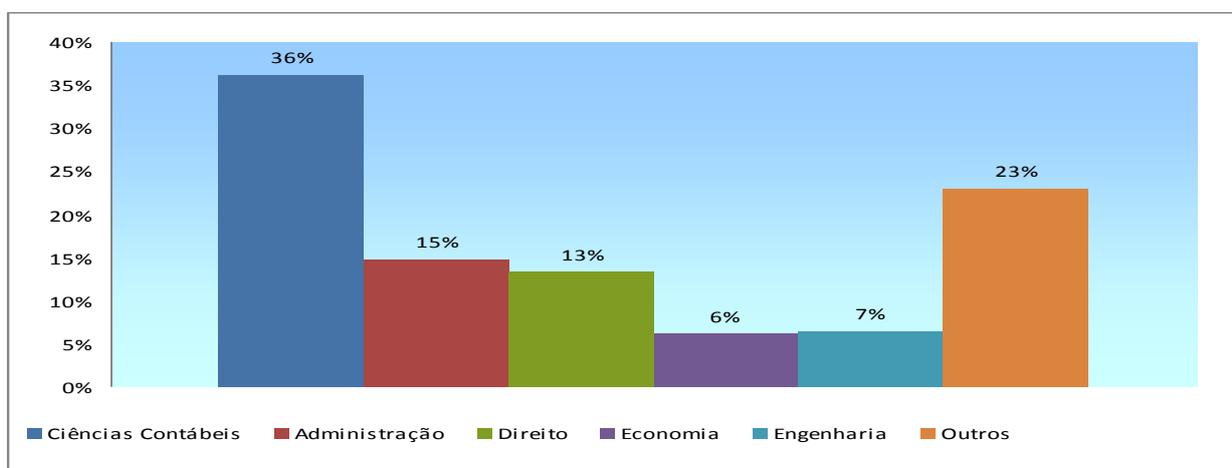
Gráfico 14 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por escolaridade e ente – Brasil – 2012



2.8 Servidores e suas formações acadêmicas

Quanto à formação acadêmica, os Órgãos Centrais de Controle Interno informaram que 36% de seus técnicos possuem formação superior na área de Ciências Contábeis, seguidos dos cursos de Administração (15%), Direito (13%), Engenharia (7%) e Economia (6%). O restante foi enquadrado como Outros, representando 23%, conforme mostrado no Gráfico 15.

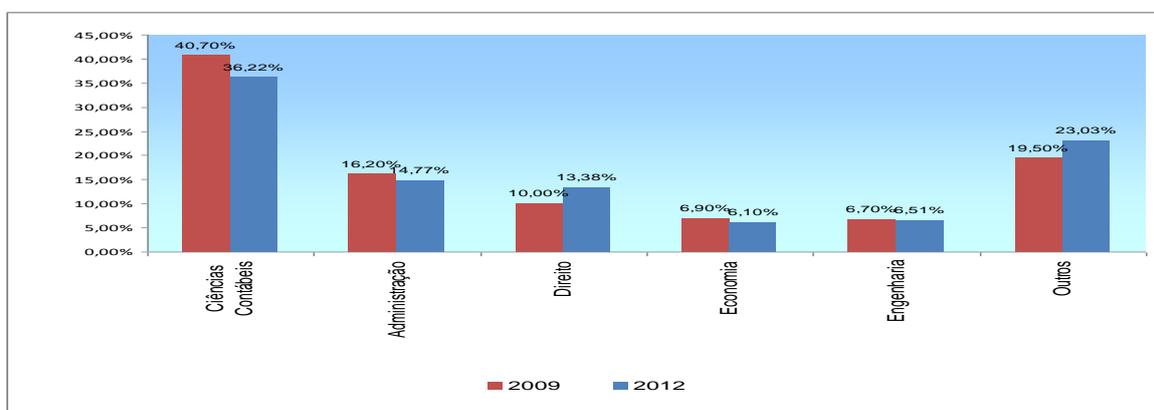
Gráfico 15 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação – Brasil – 2012



2.8.1 Comparativo com a pesquisa anterior

Comparando com os números da pesquisa de 2009, verificamos a redução percentual nos cursos de Ciências Contábeis, Administração, Economia e Engenharia, enquanto aumentaram os percentuais de formados em Direito e Outros, conforme o Gráfico 16.

Gráfico 16 – Comparativo dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação – Brasil – 2009-2012



2.8.2 Distribuição por Ente

Na análise por ente, verificamos que 88,64% dos servidores do Amapá são graduados em Ciências Contábeis, seguido do Rio de Janeiro (78,76%), Maranhão (73,58%), Piauí (62,50%) e do Município do Rio de Janeiro (55,42%).

O Estado de São Paulo possui 49,28% do seu pessoal graduado com formação em Direito, seguido de Santa Catarina (33,85%), Município de Rio Branco (28,57%) e o Estado do Amazonas (28,13%).

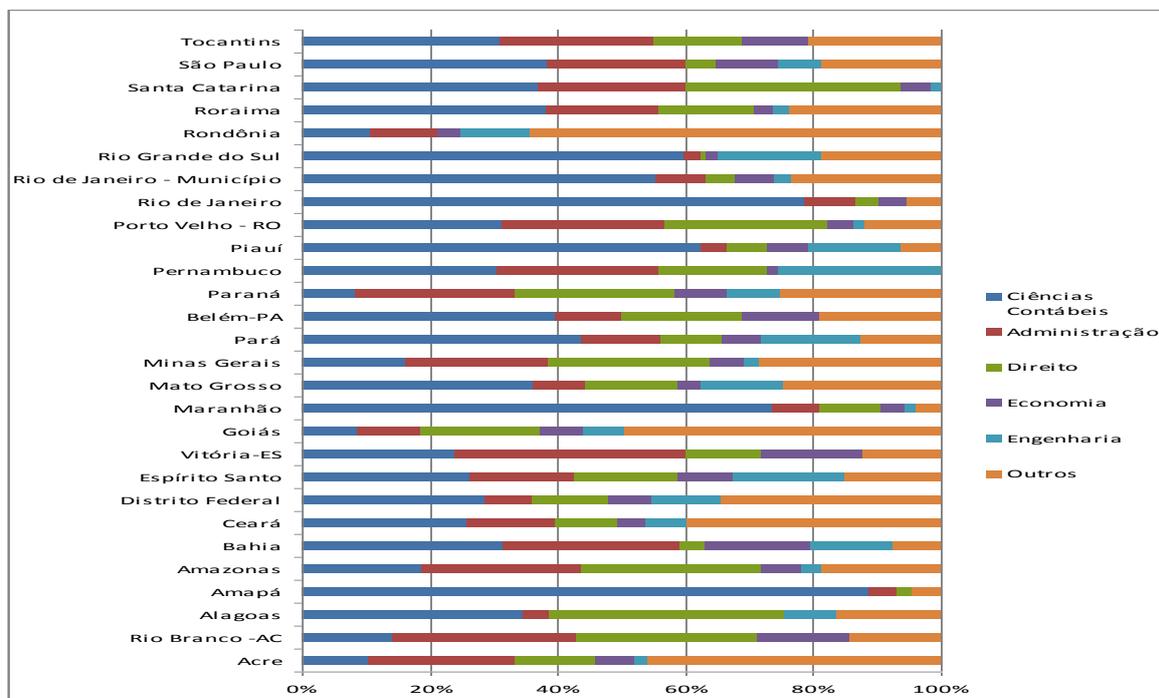
O Município de Vitória possui em seu quadro de pessoal 36% com formação em Administração, seguido do Município Rio Branco (28,57%), Bahia (27,78%), Município de Porto Velho (25,49%), Pernambuco (25,42%), Amazonas e Paraná, ambos com 25%.

Em relação ao curso de Economia, 16,67% do quadro de pessoal graduado do Estado da Bahia é composto por este curso. Na sequência os Municípios de Vitória (16%) e Rio Branco (14,29%).

Pernambuco é o Estado com o maior percentual de pessoal formado em Engenharia, com 25,42%, seguido do Rio Grande do Sul (16,07%) e Pará (15,63%).

Dentre os órgãos que possuem pessoal com outras graduações, o Estado de Rondônia possui 64,29% do seu quadro. Na sequência, Goiás (49,33%), Acre (45,83%), Ceará (38,78%), Distrito Federal (34,45%), Minas Gerais (28,39%) e Paraná (25,00%), conforme apresentado no Gráfico 17.

Gráfico 17 – Distribuição dos servidores e colaboradores dos Órgãos Centrais de Controle Interno por curso de graduação por ente – Brasil – 2012



2.9 Áreas de concentração de Pós-Graduação concluídas pelos servidores, além dos seus respectivos quantitativos.

Em continuidade à pesquisa relativa à formação dos servidores que atuam nos Órgãos Centrais de Controle Interno, foi perguntado quais as áreas de concentração dos cursos de pós-graduação concluídas pelos técnicos de cada órgão, conforme resultado demonstrado na Tabela 8 abaixo:

Tabela 8 – Distribuição de cursos de pós-graduação por área – Brasil – 2012

ESPECIALIZAÇÃO	Quant.	%
Auditoria e Controladoria	135	13,73%
Ciências Contábeis	97	9,87%
Administração	61	6,20%
Direito Público	54	5,49%
Finanças e Controle da Adm. Pública	42	4,27%
Gestão Pública	41	4,17%
Administração Pública	37	3,76%
Direito	36	3,66%
Controle Externo	31	3,15%
Auditoria e Administração Pública	25	2,54%
Auditoria Contábil e Financeira	22	2,24%
Outros	402	40,89%
Subtotal	983	100%
MESTRADO	Quant.	
Contabilidade	20	35,71%
Administração	13	23,21%
Engenharia	7	12,50%
Economia	3	5,36%
Direito	3	5,36%
Contabilidade e Finanças	2	3,57%
Gestão e Modernização Pública	2	3,57%
Contabilidade e Controladoria	2	3,57%
Recursos Hídricos	1	1,79%
Controladoria	1	1,79%
Nutrição	1	1,79%
Teologia	1	1,79%
Subtotal	56	100%
DOUTORADO	Quant.	
Engenharia	2	33,33%
Direito	1	16,67%
Administração	1	16,67%
Contabilidade	1	16,67%
Outros	1	16,67%
Subtotal	6	100%
TOTAL GERAL	1045	

Em relação ao tipo de pós-graduação, 983 servidores possuem especialização, 56 mestrado, e 6 doutorado .

Não foi indagado sobre servidores que estão cursando pós-graduação, mas tão somente aqueles que já concluíram. Na especialização as áreas são as mais variadas, com predomínio para Auditoria e Controladoria com 13,73% do total. No mestrado o predomínio é da área de Contabilidade (35,70%), seguida por Administração (23,21%) e Engenharia (12,50%).

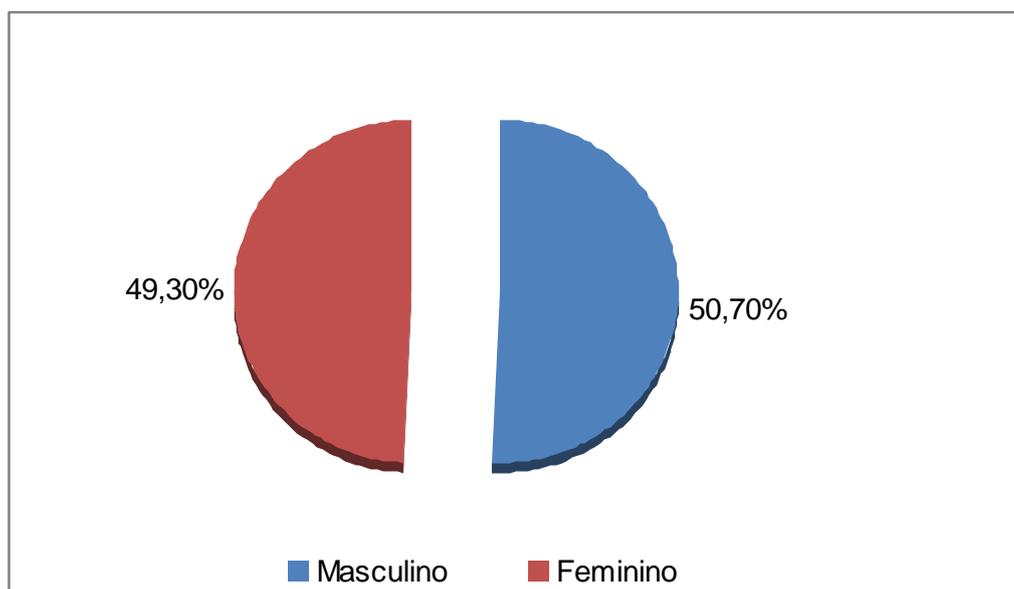
Servidores que concluíram o mestrado foram observados nos Estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pará, Piauí, Rio de Janeiro, o Distrito Federal e nos Municípios do Rio de Janeiro e Vitória.

Os Estados do, Ceará, Distrito Federal, Piauí, Roraima e o Município do Rio de Janeiro também possuem servidores com grau de doutorado.

2.10 Servidores por gênero

Os 29 (vinte nove) Órgãos Centrais de Controle Interno que responderam a pesquisa foi constatado os percentuais de 50,70% de homens e 49,30% de mulheres, conforme disposto no Gráfico 18.

Gráfico 18 – Perfil de recursos humanos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por gênero – Brasil – 2012



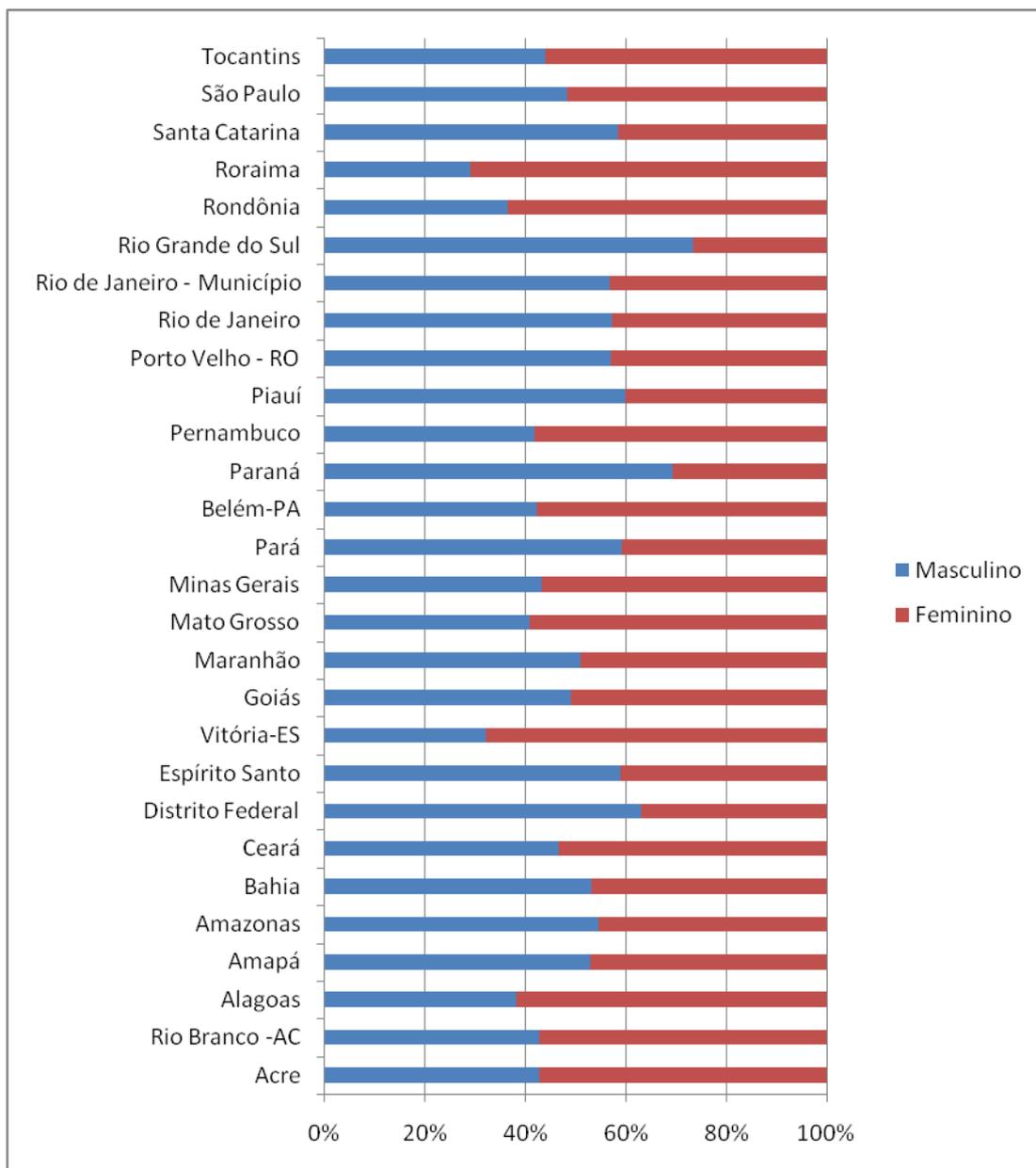
Na análise por ente, verificamos o predomínio masculino no Rio Grande do Sul, representando 73,33% do total de servidores, seguido do Paraná (69,23%), Distrito Federal (63,16%), Espírito Santo (61,67%), Piauí (60%), Pará (59,09%), Santa Catarina (58,46%), Rio de Janeiro (57,25%), Porto Velho (56,90%) e o Município do Rio de Janeiro (56,79%).



Por outro lado, no Estado de Roraima 70,91% do total de servidores é composto do sexo feminino, seguido do Município de Vitória (67,86%) e os Estados de Rondônia (63,64%), Alagoas (62,12%), Mato Grosso (59,09%), Pernambuco (58,24%), Município de Belém (57,81%), Estado do Acre (57,35%), Município de Rio Branco (57,14%), e os Estados de Minas Gerais (56,78%) e Tocantins (56,14%).

A representação está disposta no Gráfico 19.

Gráfico 19 – Perfil de recursos humanos dos Órgãos Centrais de Controle Interno por gênero – Brasil – 2012



3 ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO DA CARREIRA DE CONTROLE INTERNO

3.1 Plano de cargos, carreiras e vencimentos para o servidor

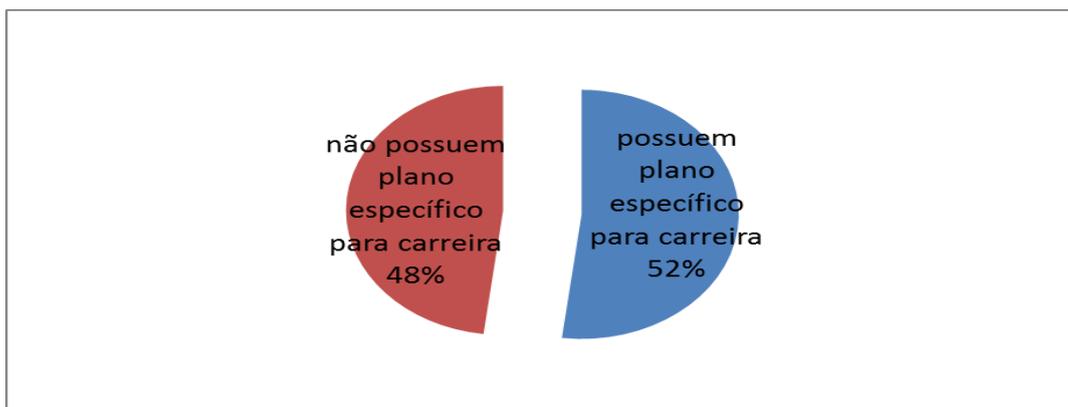
Este item versa sobre a existência de planos de carreira, de cargos e de vencimentos específicos para o servidor do controle interno.

Dos 29 (vinte e nove) membros que responderam a pesquisa, 15 (quinze) integrantes do CONACI afirmaram contar com um plano de cargos, carreira e vencimentos específico para a função de controle interno.

O estado de Tocantins informou possuir plano de carreira do Quadro Geral do Poder Executivo, enquanto os estados do Amazonas e Acre estão em processo para a elaboração de estruturação da carreira e o estado do Amapá encontra-se com projeto em fase de estudo pela Fundação Getúlio Vargas.

O gráfico 20, bem como o quadro 1, demonstram esta distribuição.

Gráfico 20 – Existência de Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI - Brasil – 2012



Quadro 1 - Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI – Brasil - 2012

Órgãos de Controle que possuem plano de cargos, carreiras e vencimentos	Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pernambuco, Piauí, Santa Catarina, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rio Branco, Porto Velho e Rio de Janeiro – município.
Órgãos de Controle que NÃO possuem plano de cargos, carreiras e vencimentos	Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Vitória, Goiás, Pará, Belém, Paraná, Rondônia, Roraima, São Paulo, Sergipe, Tocantins.

Com a associação de 05 (cinco) municípios⁹ das capitais, como membros do CONACI, foi ampliado o universo pesquisado em relação ao diagnóstico de 2009, onde o quantitativo era de 27 (vinte e sete) estados¹⁰. A Tabela 09, abaixo, evidencia o crescimento percentual da implantação de Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos nos órgãos membros do CONACI:

Tabela 09 - Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos nos Órgãos Centrais de Controle Interno – Brasil – 2009/2012

Ano	Órgãos Pesquisados	Órgãos que responderam	Órgãos que possuem Plano de Carreira	(%) que possuem em relação aos que responderam
2009	27	22	10	45%
2012	31	29	15	52%

Correlacionou-se, conforme disposto na Tabela 10, a evolução encontrada na última pesquisa com a atual, onde foi possível observar a implementação da carreira nos estados do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

Acrescente-se que com a associação de municípios das capitais ao Conselho, houve o incremento de mais 03 (três) membros com Plano de Carreira do controle interno, todos instituídos com data anterior a última pesquisa.

Tabela 10 – Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos para o servidor da área de controle interno nos membros do CONACI e seu marco legal - Brasil - 2012

Membros Associados	Ano		Documento legal de criação ¹¹
	2009	2012	
Bahia	SIM	SIM	-
Ceará	SIM	SIM	Lei 13.297 de 2003
Distrito Federal	SIM	SIM	Lei 13 de 1989
Espírito Santo	SIM	SIM	LC 478 de 2008
Mato Grosso	SIM	SIM	Lei 8.099 de 2004
Minas Gerais	SIM	SIM	Lei 15.304 de 2004
Pernambuco	SIM	SIM	LC 119 de 2008
Piauí	SIM	SIM	LC 57 de 2005
Santa Catarina	SIM	SIM	Decreto 2.056 de 2009
Maranhão	SIM	SIM	Lei Delegada nº 04 de 1968
Rio de Janeiro	NÃO	SIM	Lei 5.756 de 2010
Rio Grande do Sul	NÃO	SIM	Lei 13.451 de 2010
Porto Velho	-	SIM	LC 163 de 2003
Rio Branco	-	SIM	Lei 1.785 de 2009
Rio de Janeiro município	-	SIM	Lei 4.015 de 2005

⁹ Rio Branco; Vitória; Belém; Porto Velho e Rio de Janeiro .

¹⁰ Na pesquisa realizada em 2009 estava incluso o estado do Mato Grosso do Sul, que até a presente data não se associou ao CONACI.

¹¹ Informações obtidas nos sites dos membros.

3.2 Plano de cargos, carreiras e vencimentos e os tipos e critérios de progressão para o servidor

Dentre os 15 (quinze) entes que afirmaram contar com um Plano de Carreira próprio, 10 (dez) preveem, simultaneamente, as progressões vertical e horizontal.

Realizam somente o tipo de progressão horizontal, os membros do Rio Grande do Sul e município do Rio de Janeiro e, somente a progressão vertical, os estados de Pernambuco, Rio de Janeiro e Piauí.

Buscou-se a identificação dos principais critérios contidos na progressão, quais sejam: Avaliação de Desempenho, Tempo de Serviço e Formação Acadêmica. Dos 15 (quinze) entes, 08 (oito) informaram adotar, ao mesmo tempo, os três critérios.

Todos os respondentes informaram adotar o Tempo de Serviço como critério para concessão de progressão.

A Formação Acadêmica não está contemplada, como critério de progressão, nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, no município do Rio de Janeiro e no Distrito Federal, conforme se observa na Tabela 11.

Tabela 11 – Critérios de progressão nos planos de carreira informados – Brasil - 2012

Órgãos	Avaliação de Desempenho	Tempo de Serviço	Formação Acadêmica
Bahia	SIM	SIM	SIM
Ceará	SIM	SIM	SIM
Distrito Federal	SIM	SIM	NÃO
Espírito Santo	SIM	SIM	SIM
Mato Grosso	SIM	SIM	SIM
Maranhão	NÃO	SIM	NÃO
Minas Gerais	SIM	SIM	NÃO
Pernambuco	SIM	SIM	SIM
Piauí	SIM	SIM	SIM
Santa Catarina	NÃO	SIM	SIM
Rio de Janeiro	SIM	SIM	NÃO
Rio Grande do Sul	NÃO	SIM	SIM
Rio Branco	SIM	SIM	SIM
Porto Velho	SIM	SIM	SIM
Rio de Janeiro município	NÃO	SIM	NÃO

3.3 Composição da remuneração inicial dos servidores

A remuneração inicial proposta para os servidores que atuam nos Órgãos Centrais de Controle Interno foi respondida pelos membros do CONACI que possuem Plano de Carreira específico, e ainda, por alguns outros membros, que embora não tendo a carreira própria, disponibilizaram, de forma muito útil, tal informação para a presente pesquisa.

A remuneração inicial total foi definida como resultado do vencimento base acrescido à gratificação pelo exercício da atividade de controle interno, quando existente, sendo considerado sempre o valor inicial de ingresso na carreira.

Na Tabela 12, podemos observar quanto diversificada é a remuneração inicial do cargo de controle interno entre os entes que possuem Plano de Carreira.

Tabela 12 – Remuneração inicial dos membros que possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012

Membro	Vencimento Base Inicial	Gratificações por exercício de Atividade de Controle Interno	Remuneração Inicial Total
Rio Grande do Sul ¹²	R\$ 7.890,00	R\$ 8.187,53	R\$ 16.077,53
Bahia ¹³	R\$ 1.652,06	R\$ 9.449,81	R\$ 11.101,87
Distrito Federal	R\$ 9.623,49	R\$ 59,87	R\$ 9.683,36
Piauí	R\$ 8.009,13	Não Possui	R\$ 8.009,13
Mato Grosso	R\$ 7.950,41	Não Possui	R\$ 7.950,41
Maranhão	R\$ 7.741,41	Não Possui	R\$ 7.741,41
Espírito Santo	R\$ 6.854,92	Não Possui	R\$ 6.854,92
Porto Velho	R\$ 2.336,79	R\$ 4.368,32	R\$ 6.705,11
Santa Catarina	R\$ 1.200,00	R\$ 5.304,00	R\$ 6.504,00
Pernambuco	R\$ 2.623,95	R\$ 1.854,26	R\$ 5.562,78
Rio de Janeiro (município)	R\$ 1.183,65	R\$ 4.106,40	R\$ 5.290,05
Rio Branco	R\$ 4.920,37	Não Possui	R\$ 4.920,37
Rio de Janeiro (estado)	R\$ 3.818,18	R\$ 801,82	R\$ 4.620,00
Ceará	R\$ 2.896,00	R\$ 1.158,40	R\$ 4.054,40
Minas Gerais	R\$ 3.038,86	R\$ 400,00	R\$ 3.438,86

Considerando o total de 15 (quinze) entes que informaram possuir Plano de Carreira específico, verificou-se que a média da Remuneração Total é de R\$ 7.234,28.

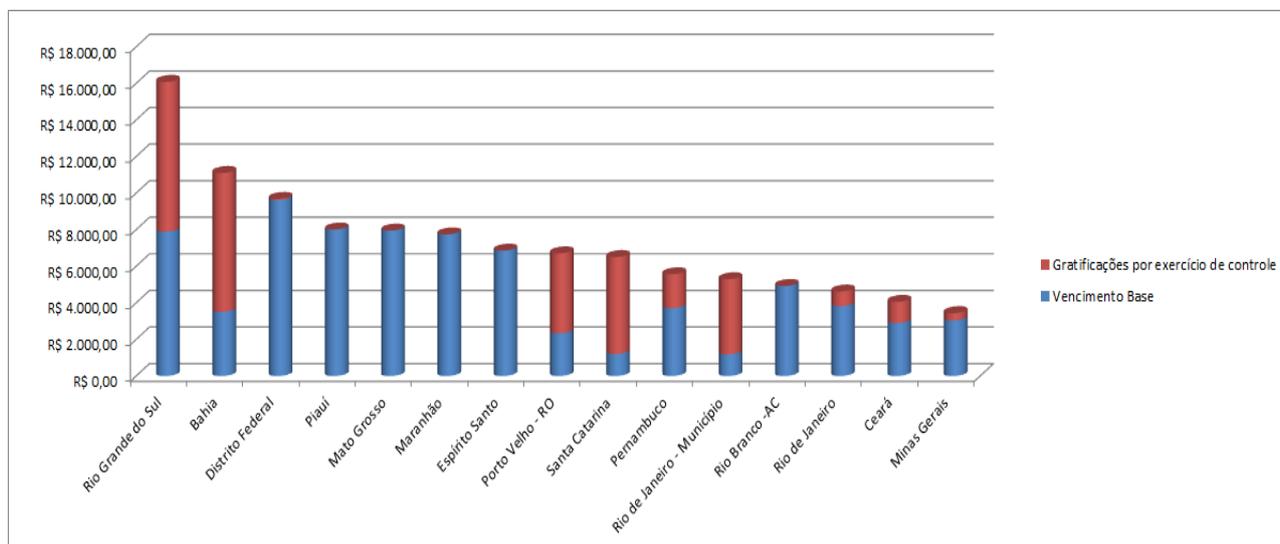
As mais elevadas situam-se nos estados do Rio Grande do Sul, Bahia e do Distrito Federal, contrapondo-se aos estados do Rio de Janeiro, Ceará e de Minas Gerais, como pode ser visualizado no Gráfico 21.

¹² Dados obtidos no Portal da Transparência (Conforme LC 13.451/2010 a gratificação é composta por parcelas variáveis) e resposta do membro.

¹³ Informado pelo membro, ainda, quanto à existência do Premio por Desempenho Fazendário, concedido trimestralmente e não computado nesta pesquisa.

Tratando isoladamente o Vencimento Base Inicial, verificam-se no Distrito Federal e no Piauí as melhores retribuições pecuniárias.

Gráfico 21 - Remuneração inicial dos membros que possuem Plano de Carreira - Brasil - 2012



Tem-se um novo cenário, quando levadas em consideração somente as informações salariais enviadas pelos membros que não possuem Plano de Carreira, a saber: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Pará, Roraima, incluindo-se aqui o estado de Tocantins¹⁴. O maior vencimento ficou por conta do estado do Amapá, que percebe R\$ 10.749,94 e o menor, do estado de Alagoas com R\$ 1.579,12, conforme Tabela 13.

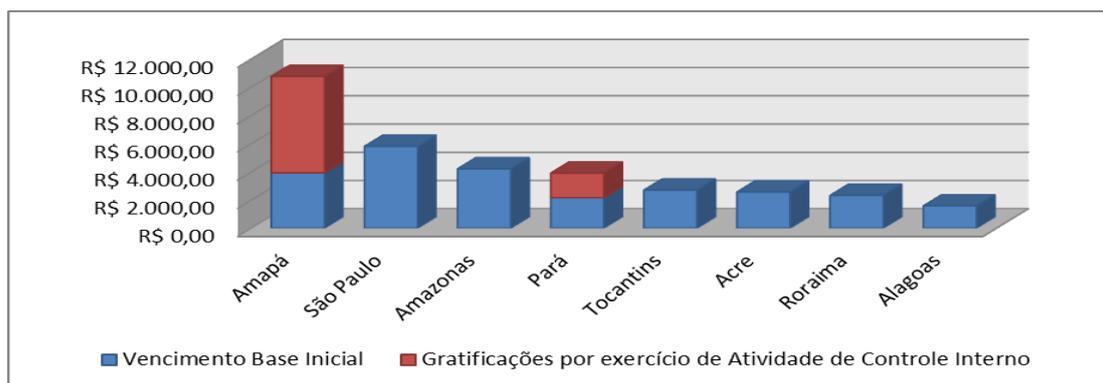
Tabela 13 – Remuneração inicial dos membros que não possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012

Membros	Vencimento Base	Gratificações por exercício de controle	Remuneração Total
Amapá	R\$ 3.924,00	R\$ 6.825,94	R\$ 10.749,94
São Paulo ¹⁵	R\$ 5.800,00	-	R\$ 5.800,00
Amazonas	R\$ 4.209,79	-	R\$ 4.209,79
Pará	R\$ 2.170,60	R\$ 1.736,48	R\$ 3.907,08
Tocantins	R\$ 2.700,00	-	R\$ 2.700,00
Acre	R\$ 2.681,27	-	R\$ 2.681,27
Roraima	R\$ 2.325,95	-	R\$ 2.325,95
Alagoas	R\$ 1.579,12	-	R\$ 1.579,12

¹⁴ De acordo com a lei nº 1534/2004, dentro do Quadro Geral foram criados cargos de analista e técnico de controle interno não tendo sido realizado, até a presente data, concurso específico para a carreira.

¹⁵ Informado à existência da Bonificação por Resultado (BR) – Índice agregado de cumprimento de metas da Secretaria de Fazenda nos termos da resolução SF-86 e não computado nesta pesquisa.

Gráfico 22 - Remuneração inicial dos membros que não possuem Plano de Carreira - Brasil – 2012



Importante comentar que os estados do Acre, Amapá e Amazonas, se encontram em fase de elaboração de seus planos de carreiras para o controle interno, conforme informado nas respostas recebidas.

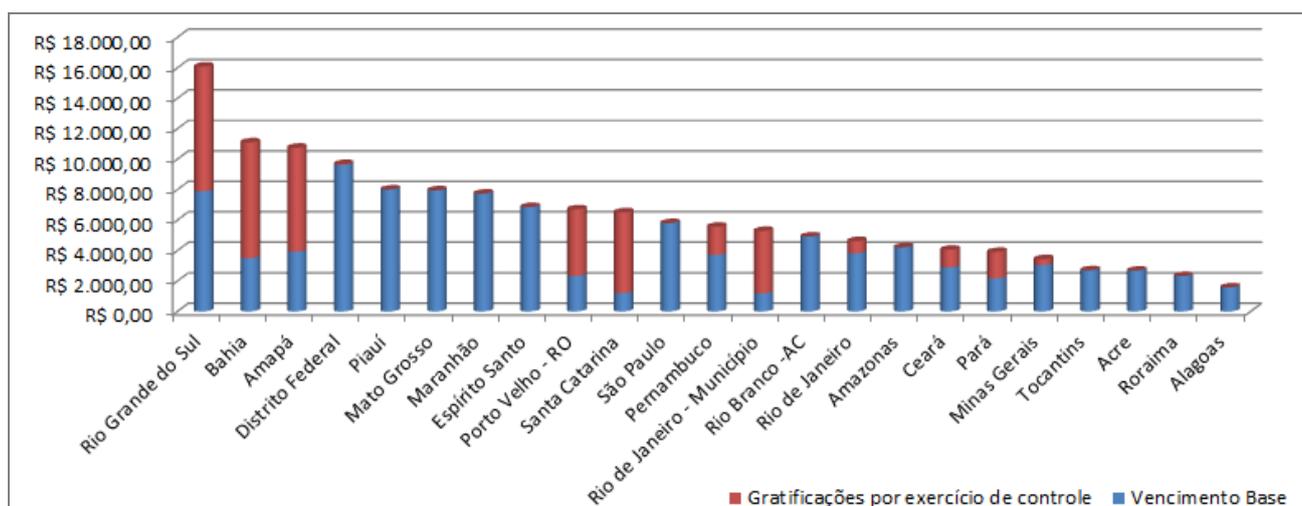
Consolidando-se as informações obtidas tanto dos órgãos que possuem plano de carreira específico, como daqueles que ainda não estão contemplados com um plano de carreira para o controle interno e informaram parâmetros de salários iniciais, tem-se o seguinte cenário:

Tabela 14 – Remuneração inicial dos Órgãos Centrais de Controle Interno - Brasil - 2012¹⁶

Membro	Vencimento Base	Gratificações por exercício de controle	Remuneração Total
Rio Grande do Sul	R\$ 7.890,00	R\$ 8.187,53	R\$ 16.077,53
Bahia	R\$ 3.502,38	R\$ 7.599,49	R\$ 11.101,87
Amapá	R\$ 3.924,00	R\$ 6.825,94	R\$ 10.749,94
Distrito Federal	R\$ 9.623,49	R\$ 59,87	R\$ 9.683,36
Piauí	R\$ 8.009,13	-	R\$ 8.009,13
Mato Grosso	R\$ 7.950,41	-	R\$ 7.950,41
Maranhão	R\$ 7.741,41	-	R\$ 7.741,41
Espírito Santo	R\$ 6.854,92	-	R\$ 6.854,92
Porto Velho - RO	R\$ 2.336,79	R\$ 4.368,32	R\$ 6.705,11
Santa Catarina	R\$ 1.200,00	R\$ 5.304,00	R\$ 6.504,00
São Paulo	R\$ 5.800,00	-	R\$ 5.800,00
Pernambuco	R\$ 3.708,52	R\$ 1.854,26	R\$ 5.562,78
Rio de Janeiro - Município	R\$ 1.183,65	R\$ 4.106,40	R\$ 5.290,05
Rio Branco -AC	R\$ 4.920,37	-	R\$ 4.920,37
Rio de Janeiro	R\$ 3.818,18	R\$ 801,82	R\$ 4.620,00
Amazonas	R\$ 4.209,79	-	R\$ 4.209,79
Ceará	R\$ 2.896,00	R\$ 1.158,40	R\$ 4.054,40
Pará	R\$ 2.170,60	R\$ 1.736,48	R\$ 3.907,08
Minas Gerais	R\$ 3.038,86	R\$ 400,00	R\$ 3.438,86
Tocantins	R\$ 2.700,00	-	R\$ 2.700,00
Acre	R\$ 2.681,27	-	R\$ 2.681,27
Roraima	R\$ 2.325,95	-	R\$ 2.325,95
Alagoas	R\$ 1.579,12	-	R\$ 1.579,12

¹⁶ Os estados de Goiás, Paraná, Rondônia e os municípios de Vitória-ES, Belém-PA não indicaram salários iniciais de servidores que trabalham em seus órgãos de controle interno por não constarem esse item na pesquisa para aqueles que não tenham carreira própria.

Gráfico 23 - Remuneração inicial dos Órgãos Centrais de Controle Interno - Brasil – 2012



Com relação à composição salarial observou-se, em alguns casos, o valor da gratificação sendo bem superior ao do vencimento base, conforme Tabela 15:

Tabela 15 – Gratificações que superam os vencimentos - Brasil - 2012

Membro	Vencimento	Gratificação	%
Bahia	R\$ 1.652,06	R\$ 9.449,81	572%
Santa Catarina	R\$ 1.200,00	R\$ 5.304,00	442%
Rio de Janeiro (município)	R\$ 1.183,65	R\$ 4.106,40	347%
Porto Velho	R\$ 2.336,79	R\$ 4.368,32	187%
Amapá	R\$ 3.924,00	R\$ 6.825,94	174%
Rio Grande do Sul	R\$ 7.890,00	R\$ 8.187,53	103%

Esta concentração em gratificações deve ser elemento de análise importante na avaliação da política de recursos humanos, tendo em vista que muitas vezes são parcelas variáveis, que ficando a critério do administrador, podem oscilar a cada mudança de governo.

Outro comparativo que a pesquisa permitiu verificar foram as remunerações iniciais e finais propostas nos planos de carreira dos membros que apresentaram esta normatização, bem como se os membros detêm políticas de reajustes anuais, adicionais por tempo de serviço, adicionais de qualificação e produtividade, conforme tabela 17.

Estabelece-se aqui uma relação entre vencimento inicial e final, a fim de permitir a abordagem das situações em que a permanência na carreira do controle interno se torna, ao longo dos anos, cada vez mais atrativa, tendo em vista os acréscimos oriundos de adicionais por tempo de serviço e qualificação, e, ainda, pela concessão de reajustes de salários anuais, incluindo, também, casos de recebimentos de premio de produtividade.

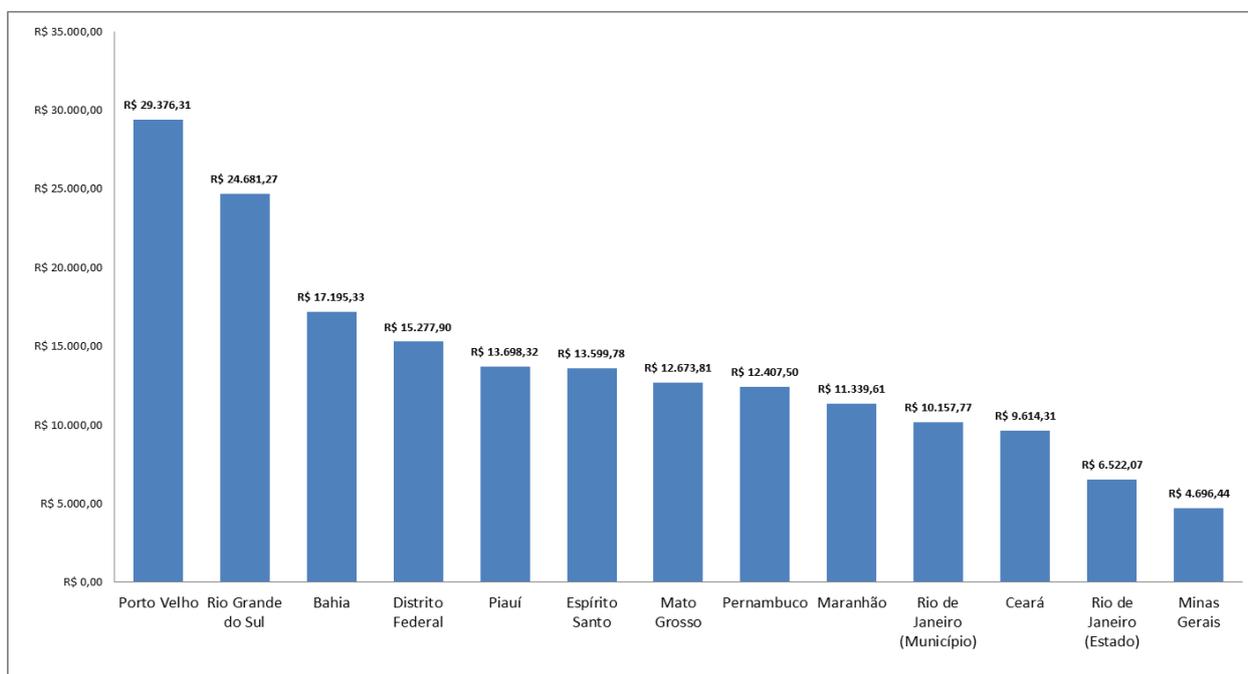
Neste sentido, destacam-se os membros nos quais foi identificado um conjunto positivo de ações para a valorização da carreira e melhores condições salariais ao seu encerramento, que são: município de Porto Velho, estado do Rio Grande do Sul e o Distrito Federal. Nesta ótica, os estados

do Rio de Janeiro e Minas Gerais contrapõem-se quanto ao conjunto positivo de ações, considerando-se a Tabela 16, abaixo exposta, e o Gráfico 24 seguinte:

Tabela 16 – Remunerações iniciais e finais¹⁷ dos planos de carreira apresentados, seus reajustes mensais, adicionais e produtividade - Brasil - 2012

Membros	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Reajuste anual	ATS ¹⁸	AQ ¹⁹	Produtividade
Bahia	R\$11.101,87	R\$17.195,33	SIM	SIM	NÃO	SIM
Ceará	R\$ 2.896,00	R\$ 9.614,31	SIM	SIM	SIM	NÃO
Distrito Federal	R\$ 9.683,36	R\$ 15.277,90	NÃO	SIM	SIM	NÃO
Espírito Santo	R\$ 6.854,92	R\$ 13.599,78	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Maranhão	R\$ 7.741,41	R\$ 11.339,61	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Mato Grosso	R\$ 7.950,41	R\$ 12.673,81	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Minas Gerais	R\$ 3.438,86	R\$ 4.696,44	NÃO	SIM	NÃO	SIM
Pernambuco	R\$ 5.562,78	R\$ 12.407,50	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Piauí	R\$ 8.009,13	R\$ 13.698,32	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
Porto Velho	R\$ 6.705,11	R\$ 29.376,31	SIM	SIM	NÃO	SIM
Rio Branco	R\$ 4.920,37	Não Identificado	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rio de Janeiro (estado)	R\$ 4.620,00	R\$ 6.522,07	NÃO	SIM	SIM	NÃO
Rio de Janeiro (município)	R\$ 5.290,05	R\$ 10.157,77	SIM	SIM	NÃO	SIM
Rio Grande do Sul	R\$ 16.077,53	R\$ 24.681,27	NÃO	SIM	SIM	SIM
Santa Catarina	R\$ 6.504,00	Não Identificado	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Gráfico 24 – Remuneração Final dos Órgãos Centrais de Controle Interno que possuem Carreira de Controle Interno – Brasil – 2012



¹⁷ Estas informações não foram objeto da quesitação inicial, tendo sido os valores obtidos, posteriormente, de forma individualizada ou através de pesquisa via internet. Os adicionais por tempo de serviço, quando identificados, foram desclassificados e mantido salário base apenas.

¹⁸ Adicional de Tempo de Serviço

¹⁹ Adicional de Qualificação

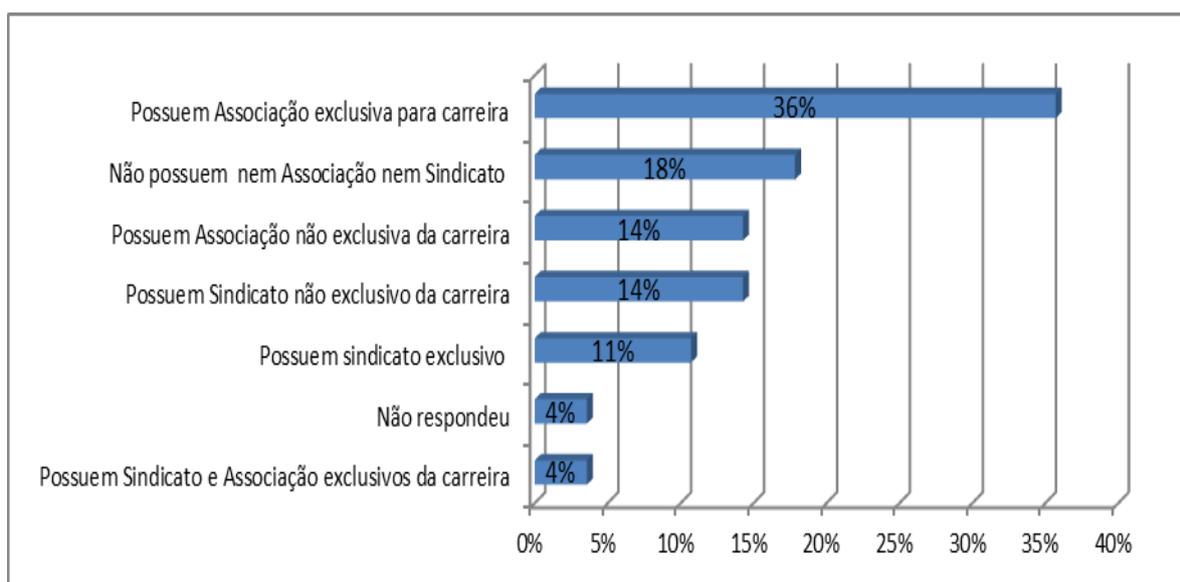
3.4 Existência de Associação ou Sindicato para os servidores que exercem suas funções no controle interno ou para carreira.

Foi elaborado a Quadro 2 e o Gráfico 25 que demonstram quais os membros do CONACI responderam a esse questionamento indicando a existência de associações ou sindicatos para a área de controle interno.

Quadro 2 – Demonstrativo da existência de associações ou sindicatos para a carreira de controle interno dos membros associados ao CONACI - Brasil - 2012

Órgãos de Controle que possuem Associação exclusiva para carreiras de Controle Interno	Amapá, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, município do Rio de Janeiro.
Órgãos de Controle que possuem Sindicato exclusivo para carreiras de Controle Interno	Distrito Federal, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.
Possui Sindicato e Associação	Porto Velho-RO
Não possui nem Associação nem Sindicato	Acre, Alagoas, Rio Branco-AC, Roraima e Pará.
Associação não exclusiva da Carreira	Vitória-ES, Paraná, Rondônia e Tocantins.
Sindicato não exclusivo da Carreira	Amazonas, Bahia, Goiás e Belém-PA.
Não respondeu	São Paulo.

Gráfico 25 – Associações e/ou Sindicatos que representam a Carreira de Controle Interno – Brasil – 2012



4 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

A política de recursos humanos representa o conjunto de iniciativas dos Órgãos Centrais de Controle Interno para valorização, desenvolvimento e consolidação de seu quadro de pessoal, bem como as ações emanadas do Chefe do Poder Executivo quanto ao fortalecimento da categoria nos aspectos remuneratórios, capacitação profissional e disponibilidade de recursos humanos.

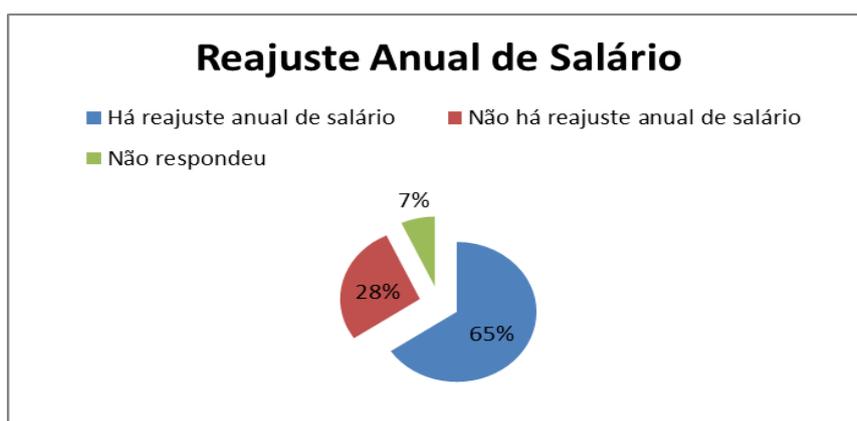
Considerada de alta relevância para a gestão pública, a avaliação do tema indica a amplitude alcançada pelas políticas de recursos humanas adotadas pela administração para os Órgãos Centrais de Controle Interno.

4.1 Incidência de reajustes anuais dos salários, conforme o Inciso X do Art. 37 da Constituição Federal

Este item busca identificar se há revisão geral anual de salários nos termos do inciso X do art. 37 da CF, ou seja, reposição do poder aquisitivo com a manutenção do valor inicial da remuneração ou subsídio, representando simplesmente a atualização monetária dos valores percebidos. Para esta informação não foi segregado quem possui ou não Plano de Carreira, e sim, para os servidores que atuam nas áreas de controle interno, membros do Conselho.

Do universo de 29 (vinte e nove) membros do CONACI que responderam a pesquisa, 19 (dezenove) deles responderam que possuem política de reajuste anual de salários e 08 (oito) indicaram não possuir, além de 02 (dois) que não responderam o quesito, assim demonstrado no gráfico 26:

Gráfico 26 – prática de reajuste anual de salários dos membros do CONACI - Brasil – 2012



Para melhor entedimento, foi elaborada o quadro 3, no qual constam os membros que não praticam reajuste anual e o que não respondeu. Quando se buscou esta informação, não foi abordado se o Ente mantém lei específica para a revisão ou se esta é concedida de maneira linear para todos os servidores do Executivo. Não há abordagem desde quesito nos estudos anteriores.

Quadro 3 – Indicação dos membros do CONACI que não participam reajuste anual ou que não responderam a este quesito - Brasil – 2012

Órgãos de Controle onde NÃO há reajuste anual de salários (8)	Acre, Amazonas, Distrito Federal, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rondônia e São Paulo.
Órgãos de Controle que não responderam a pergunta (1)	Piauí, Sergipe

4.2 Códigos de Ética para os servidores de controle interno dos membros do CONACI

Foi perguntado, no questionário encaminhado aos membros do CONACI, quanto à existência de código de ética próprio para os servidores, bem como, se há este instrumento específico para Órgãos Centrais de Controle Interno. Buscou-se, ainda, observar a existência de mecanismos de comprovação para ciência do servidor e a existência de comissões de ética. Na Tabela 17 seguem as respostas aos questionamentos:

Tabela 17 – Códigos de ética para os servidores de controle interno dos membros do CONACI - Brasil - 2012

Órgão-membro Do CONACI	Código de Ética ²⁰	Código de Ética exclusivo da carreira de Controle Interno	Comprovação da ciência do código de Ética ²¹	Existência de Comissão de Ética ²²
Acre	SIM	SIM	SIM	SIM
Rio Branco –AC	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Alagoas	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Amapá	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Amazonas	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Bahia	SIM	NÃO	SIM	SIM
Ceará	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Distrito Federal	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Espírito Santo	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Vitória-ES	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Goiás	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Maranhão	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Mato Grosso	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Minas Gerais	SIM	NÃO	SIM	SIM
Pará	SIM	SIM	SIM	NÃO
Belém-PA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Paraná	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Pernambuco	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Piauí	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Porto Velho – RO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Rio de Janeiro	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rio de Janeiro/ Município	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rio Grande do Sul	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Rondônia	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Roraima	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Santa Catarina	SIM	NÃO	SIM	NÃO
São Paulo	SIM	NÃO	SIM	SIM
Tocantins	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Total de respostas afirmativas	15	2	7	8

²⁰ Código de Ética existente para os servidores de maneira genérica.

²¹ Independentemente se próprio da carreira ou de maneira genérica.

²² Independentemente se próprio da carreira ou de maneira genérica.

4.3 Política de capacitação e avaliação de desempenho dos servidores de controle interno dos membros do CONACI

A pesquisa buscou saber se há política de capacitação para o pessoal e sistema formal de avaliação de desempenho, bem como, caso haja avaliação de desempenho, se ela influencia no planejamento do processo de capacitação e no processo de aquisição de benefício financeiro ou ocupação de cargos de chefia. Foi identificado ainda, se há programa de capacitação e integração para o novo servidor.

Com esses questionamentos foi possível avaliar as iniciativas dos órgãos de controle em promover uma política de recursos humanos a fim de valorizar, motivar e reconhecer o servidor. A Tabela 18, a seguir, representa as respostas dos órgãos de controle:

Tabela 18 - Consolidado das iniciativas para uma política de recursos humanos – Brasil - 2012

Órgão-membro do CONACI	Política de Capacitação	Programa de Capacitação para o novo servidor	Avaliação de Desempenho	Influência da Avaliação de Desempenho no processo de Capacitação
Acre	SIM	SIM	SIM	NÃO
Rio Branco -AC	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Alagoas	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Amapá	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Amazonas	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Bahia	SIM	SIM	SIM	SIM
Ceará	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Distrito Federal	SIM	SIM	SIM	NÃO
Espírito Santo	NÃO	SIM	SIM	SIM
Vitória-ES	SIM	SIM	SIM	NÃO
Goiás	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Maranhão	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Mato Grosso	SIM	SIM	SIM	NÃO
Minas Gerais	SIM	SIM	SIM	SIM
Pará	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Belém-PA	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Paraná	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Pernambuco	SIM	SIM	SIM	SIM
Piauí	SIM	SIM	SIM	SIM
Porto Velho – RO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Rio de Janeiro	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rio de Janeiro/ Município	SIM	SIM	SIM	SIM
Rio Grande do Sul	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Rondônia	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Roraima	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Santa Catarina	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
São Paulo	SIM	SIM	SIM	NÃO
Tocantins	NÃO	NÃO	SIM	NÃO
Total de respostas afirmativas	23	16	16	06

Percebe-se que a Política de Capacitação é a iniciativa mais presente nos órgãos de controle (23), seguida pela Capacitação para o novo servidor (16) e Avaliação de Desempenho (16). Em 06 (seis) membros se observa que há preocupação com a avaliação de desempenho na política de capacitação.

4.4 Concessões de Benefícios aos servidores de controle interno dos membros do CONACI

Foram pesquisadas, ainda, durante o nosso trabalho, as concessões de benefícios aos servidores do controle interno como forma de valorização de sua função e estratégia de melhoria de sua remuneração. Para obter este resultado foram elaboradas as questões listadas abaixo e que serão expostas em tabela com a referência sugerida.

- ▶ **Questão 17 (Q.17)** – Há gratificação ou adicional por tempo de serviço?
- ▶ **Questão 18 (Q.18)** – Há pagamento de prêmio por produtividade para os servidores?
- ▶ **Questão 19 (Q.19)** – Há auxílio-refeição/alimentação para os servidores?
- ▶ **Questão 20 (Q.20)** – Há auxílio-transporte para os servidores?
- ▶ **Questão 21 (Q.21)** – Há plano de saúde para os servidores?
- ▶ **Questão 22 (Q.22)** – Há plano odontológico para os servidores?
- ▶ **Questão 23 (Q.23)** – Há auxílio-creche para os servidores que possuem filhos menores?
- ▶ **Questão 24 (Q.24)** – Há auxílio-educação para os servidores que possuem filhos menores?
- ▶ **Questão 25 (Q.25)** – Há pagamento de mais de 13 salários por ano, como benefício fixo, independente de vinculado à produtividade?
- ▶ **Questão 27 (Q.27)** – Há incorporação de função gratificada (cargo de comissão) por tempo de ocupação?
- ▶ **Questão 34 (Q.34)** – Há direito à licença-prêmio por tempo de serviço para os servidores sem punições?
- ▶ **Questão 35 (Q.35)** – Caso sim há opção pela indenização pecuniária dessa licença, em vez do gozo dos dias sem trabalho?



Os quesitos abordados nestas questões avaliaram o nível da quantidade e qualidade dos benefícios concedidos aos servidores, além do vencimento fixo, a fim de demonstrar a valorização da carreira conforme Tabela 19:

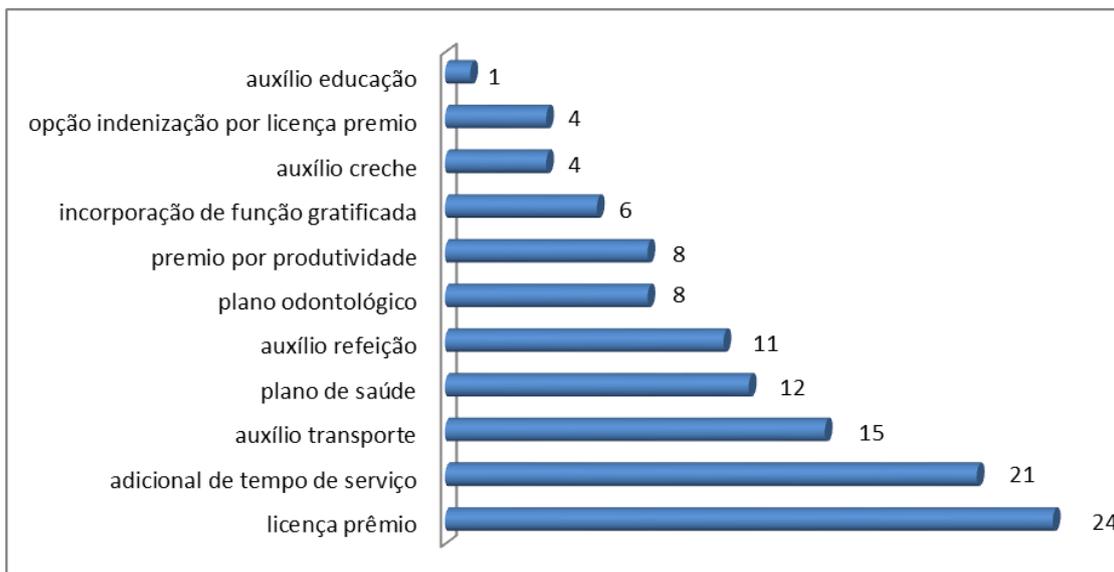
Tabela 19 – Benefícios concedidos aos servidores de controle interno

Órgão-membro do CONACI	Q.17 ATS	Q.18 PP	Q.19 AR/AL	Q.20 AT	Q.21 PS	Q.22 PO	Q.23 AC	Q.24 AE	Q.27 INCCORP	Q.34 LP	Q.35 INDEN LP	Total de Benefícios
Acre	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	2
Rio Branco –AC	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	1
Alagoas	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	0
Amapá	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	2
Amazonas	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	2
Bahia	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	6
Ceará	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	4
Distrito Federal	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	5
Espírito Santo	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	3
Vitória-ES	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	3
Goiás	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	3
Maranhão	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	3
Mato Grosso	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	1
Minas Gerais	SIM	SIM	SIM	NR	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	7
Pará	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	6
Belém-PA	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NR	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	6
Paraná	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	3
Pernambuco	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	6
Piauí	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	4
Porto Velho - RO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	7
Rio de Janeiro	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	2
Rio de Janeiro - Município	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	10
Rio Grande do Sul	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	5
Rondônia	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	4
Roraima	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	0
Santa Catarina	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	4
São Paulo	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	5
Sergipe	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	8
Tocantins	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	2
Total	21	8	11	15	12	8	4	1	6	24	4	

Para a **Questão 25** nenhum membro do CONACI respondeu que possui pagamento de mais de 13 (treze) salários por ano, sendo este o motivo de não constar na tabela acima.

Dentre os benefícios concedidos, os de “licença-prêmio” e “adicional por tempo de serviço” são os que predominaram, dentre os 29 (vinte e nove) membros que responderam a pesquisa, seguidos pelo de “auxílio-transporte” e “plano de saúde”, conforme Gráfico 27, a seguir:

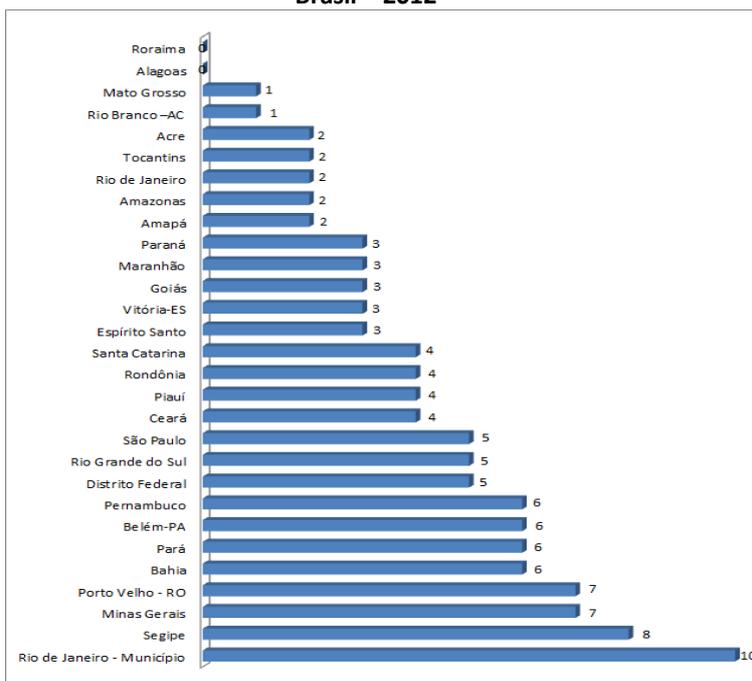
Gráfico 27 – Incidência de benefícios concedidos aos servidores - Brasil - 2012



Destaca-se no Gráfico 28, a seguir, que os Órgãos Centrais de Controle Interno dos municípios do Rio de Janeiro e de Porto Velho, e do estado de Minas Gerais, os quais possuem carreira de controle interno, detêm maior concentração de benefícios e vantagens.

No outro extremo, a pesquisa demonstra que os estados de Roraima e Alagoas não apresentam benefícios e vantagens para os servidores, lembrando que ambos não possuem carreira própria de controle.

Gráfico 28 – Quantidade de Benefícios concedidos aos servidores dos Órgãos Centrais de Controle Interno Brasil – 2012



Cabe destacar que o critério de Tempo de Serviço é matéria importante de estudo, tendo em vista que há, entre os diversos membros da Federação, uma grande variação dos percentuais concedidos e sua periodicidade.

A abordagem sobre o Tempo de Serviço não foi contemplada nesta pesquisa, contudo, foram obtidas informações que apontam para uma variação entre 35% a 65% para o índice máximo concedido deste adicional, sendo este assunto merecedor de um aprofundamento em um próximo trabalho.

4.5 Existência de adicional de qualificação e valor bruto inicial por cada tipo de pós-graduação.

O adicional de qualificação é um benefício criado para valorizar o conhecimento adquirido pelo servidor público por meio de titulação em cursos de especialização, mestrado e doutorado. A questão formulada buscou evidenciar quais órgãos-membro do CONACI possuem tal política de benefício, bem como os tipos e valores concedidos. Seis membros responderam adotar este instrumento, conforme Tabela 20:

Tabela 20 – Adicional de qualificação – Brasil - 2012

Tipo de Pós Graduação	Acre	Amazonas	Ceará	Distrito Federal	Rio de Janeiro	Santa Catarina
Especialização	R\$ 201,10	R\$ 270,00	R\$ 434,40	R\$ 420,00	R\$ 190,91	R\$ 156,00
Mestrado	R\$ 402,19	R\$ 324,00	R\$ 868,80	R\$ 560,00	R\$ 381,82	R\$ 192,00
Doutorado	R\$ 536,25	R\$ 378,00	R\$ 1.737,60	R\$ 840,00	R\$ 763,64	R\$ 228,00

4.6 Carga horária semanal dos servidores de controle interno

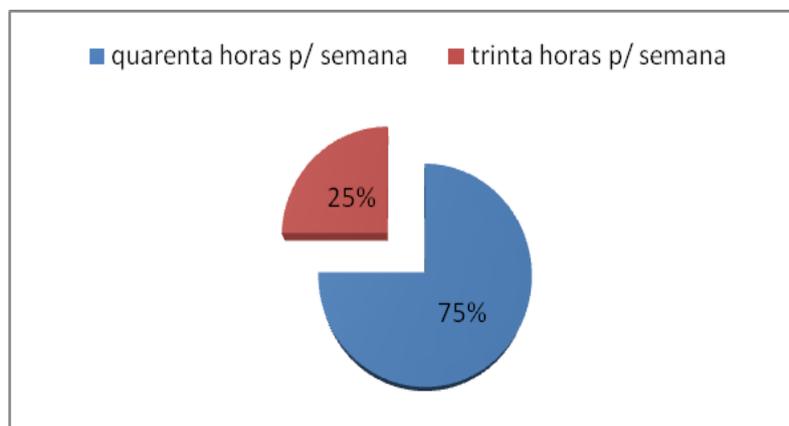
A carga horária adotada pelos Órgãos Centrais de Controle Interno variou entre 30 h ou 40 h semanais, e está assim representada na Tabela 21:

Tabela 21 – Carga horária dos servidores de controle interno - Brasil - 2012

Membros-CONACI com carga horária 40h		
Acre	Vitória-ES	Rio de Janeiro
Rio Branco –AC	Goiás	Rio de Janeiro – Município
Amapá	Mato Grosso	Rio Grande do Sul
Amazonas	Minas Gerais	Rondônia
Ceará	Paraná	Santa Catarina
Distrito Federal	Pernambuco	São Paulo
Espírito Santo	Porto Velho - RO	Tocantins
Membros-CONACI com carga horária 30h		
Alagoas	Pará	Roraima
Bahia	Belém-PA	
Maranhão	Piauí	

Foi verificado, dentre os respondentes, que aproximadamente 75% dos Órgãos Centrais de Controle Interno possuem carga horária de 40 horas semanais, enquanto que 25% deles adotam a carga horária de 30 horas semanais, como mostra o Gráfico 29 a seguir:

Gráfico 29 – Carga horária dos servidores de controle interno – Brasil – 2012



4.7 Pena de advertência, suspensão ou demissão para o servidor efetivo em 2011

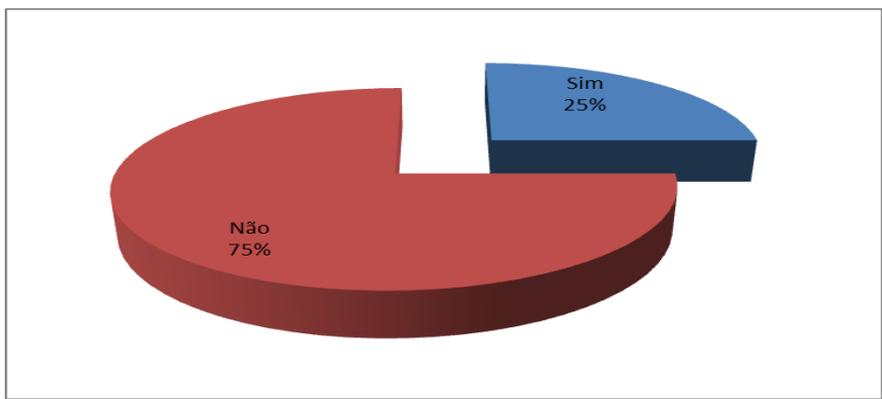
A pesquisa realizada demonstrou que dos 29 (vinte e nove) membros do CONACI que responderam a pesquisa, 05 (cinco) não responderam o quesito, a saber: BA, GO, PR, RS e TO.

Os demais 23 (vinte e três) afirmaram que no exercício de 2011 não ocorreu pena de advertência, suspensão ou demissão para o servidor efetivo do controle interno, o que pode demonstrar uma adequada postura e um comportamento ético do profissional da área.

4.8 Realização de concursos públicos ao longo do ano de 2012

A realização de concurso público para o cargo de Auditor Interno (ou nomenclatura similar na função) representa um fortalecimento tanto para a carreira quanto para a função auditoria buscando uma representatividade com servidores efetivos especializados para um adequado desempenho de tão importante atividade. Os resultados da pesquisa revelaram que apenas 04 (quatro) Órgãos Centrais de Controle Interno, daqueles que apresentam a Carreira, conforme tabela 11, pretendem realizar concurso público no exercício de 2012, quais sejam: Ceará, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Vitória-Es e ainda, 12 (doze) membros que possuem Plano de Carreira responderam que não realizarão concurso em 2012.

Gráfico 30 – Ocorrência de concursos para a área de controle interno em 2012 - Brasil - 2012

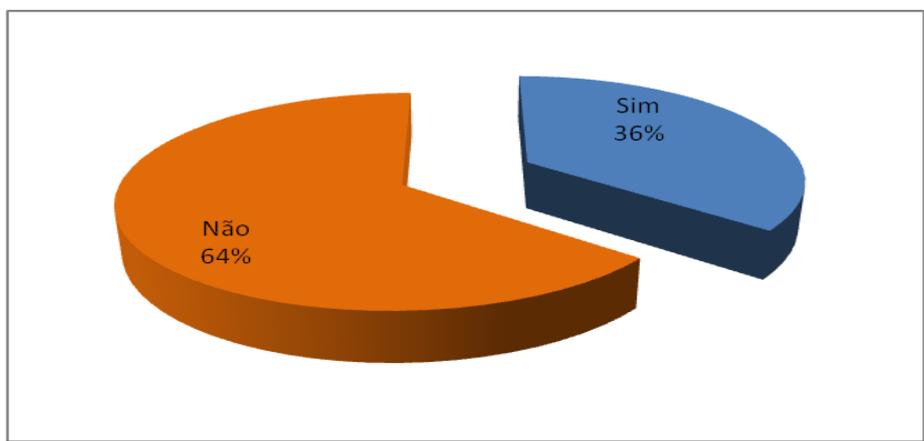


Dentre os membros que não possuem carreira própria, o estado do Amapá informou que há 15 anos não realiza concurso público para a carreira de Controle Interno e o estado do Amazonas registrou que possui o objetivo institucional prioritário de realização do concurso público, no entanto, ainda deverá ser aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos na área de controle interno.

4.9 Admissões, sem ser por via de concursos públicos, ao longo do ano de 2012

Foi questionado aos membros do CONACI sobre outras formas de admissão para suprir a carência de mão-de-obra de profissionais de auditoria interna, quando da inviabilidade de realização de concurso público. Das respostas avaliadas verificamos que 10 (dez) Órgãos Centrais de Controle Interno promoveram admissões por outras vias que não concurso público, a saber: AC, AL, CE, Vitória-ES, GO, MG, PA, RO, SP e TO. Sendo que 18 (dezoito) afirmaram não ter realizado tal procedimento. O Gráfico 31 apresenta esta frequência:

Gráfico 31 – Membros do CONACI que admitiram servidores quando inviável concurso público - Brasil - 2012



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de diagnosticar o perfil dos recursos humanos dos órgãos de Controle Interno integrantes do CONACI. Para a realização do mesmo foram aplicados questionários e levantados dados de pesquisas anteriores, que resultaram em informações acerca das políticas de pessoal e remuneratória praticadas pelos órgãos de controle, sem, no entanto, ter a pretensão de exaurir toda a problemática que envolve o tema, mas tão somente apresentar uma análise e maior reflexão acerca do tema.

O conjunto das informações apresentadas oferece um panorama das políticas de pessoal e remuneratória dos Órgãos de Controle Interno integrantes do CONACI, e, por conseguinte propicia subsídios para suas ações, na medida em que permite maior efetividade no cumprimento da missão institucional mediante avaliação sistemática dos recursos humanos.

Foi possível verificar que no Brasil coexistem profissionais que atuam no Controle Interno com carreira própria e aqueles que são oriundos de outras carreiras, bem demonstrar comparativos de carga horária, escolaridade, benefícios concedidos, adicionais, licenças e salários percebidos nos diversos órgãos pesquisados.

Dentre os resultados percebidos, foram corroboradas iniciativas dos órgãos de controle em promover uma política de recursos humanos a fim de valorizar, motivar e reconhecer o servidor, sendo mais recorrentes as capacitações, inclusive do novo servidor, e as avaliações de desempenho.

Também foi objeto de análise a formação acadêmica dos envolvidos na área, sendo averiguada a existência de graduações diversas, o que pode contribuir para atuação do profissional de Controle Interno devido à amplitude das suas atribuições, que por vezes requer conhecimento especializado. Essa heterogeneidade não foi percebida apenas quanto à escolaridade da população pesquisada, mas também na forma com que os servidores são remunerados, já que os salários iniciais e a concessão de benefícios são bem divergentes, reforçando um quadro de desigualdade já citado nas pesquisas anteriores.

Sendo assim, das análises obtidas foi possível reunir dados que permitem estabelecer um ponto de partida para uma nova realidade para os órgãos de Controle Interno do Brasil, e, por isso, recomenda-se que tal temática deva ser periodicamente atualizada, inclusive com outros membros não envolvidos nesta abordagem, a fim de acompanhar a evolução da consolidação da carreira para a área de controle interno, podendo ainda ser objeto de estudo novas metodologia ou linhas de pesquisa.

Portanto, espera-se que o Diagnóstico apresentado possa fundamentar a elaboração e reestruturação de planos de carreiras, de modo a harmonizar as políticas de Recursos Humanos nos Órgãos de Controle Interno no Brasil.

