

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

TC 011.954/2015-9

Fiscalização 222/2015

Ministro-Relator: Vital do Rêgo

DA FISCALIZAÇÃO

Instrumento: Levantamento

Ato originário: Despacho de 17/4/2015, do Ministro Vital do Rêgo (TC 005.233/2015-1).

Objeto da fiscalização: Funções e cargos comissionados na Administração Pública Federal.

Ato de designação: Portaria de Fiscalização/Fase de Planejamento 474, de 2/6/2015 (peça 1)

Portaria de Fiscalização 860, de 25/8/2015 (peça 198)

Portaria de Fiscalização/Fases de Execução e Relatório 861, de 25/8/2015 (peça 205)

Portaria de Fiscalização 1.188, de 23/10/2015 (peça 229)

Composição da equipe:

Equipe na fase de planejamento	Matrícula	Lotação
Fabiano Nijelschi Guercio Fernandes (supervisor e coordenador)	8124-8	Sefip
Horário Saboia Vieira	2692-1	Sefip
Edison Alves do Santos	1687-0	Sefip
Leonardo Shimabukuro	6596-0	Sefip
Equipe na fase de execução e relatório	Matrícula	Lotação
Fabiano Nijelschi Guercio Fernandes (supervisor)	8124-8	Sefip
Wederson Osmar Moreira (coordenador)	5184-5	Sefip
Edison Alves do Santos	1687-0	Sefip
Leonardo Shimabukuro	6596-0	Sefip
Rosiane Joana da Costa Barbosa	9470-6	Sefip
Flávio Pereira Rissato	8679-7	Sefip
Fernando Facchin Filho	8569-3	Sefip

DO ÓRGÃO/ENTIDADE FISCALIZADO

Órgãos fiscalizados: 278 unidades jurisdicionadas.

Vinculação (ministério): diversas unidades em todos os Poderes da União.

Vinculação TCU: diversas unidades técnicas.

Responsável pelo órgão: diversos.

PROCESSOS CONEXOS

Não há.

RESUMO

O objetivo deste levantamento foi identificar e avaliar riscos relativos à escolha e à investidura em funções de confiança (FC) e cargos em comissão (CC), assim como dar transparência acerca dos quantitativos, atribuições, requisitos de acesso e outras informações relevantes relativos a esses cargos/funções.

O trabalho foi planejado para responder oito questões. As questões 1 a 6 foram respondidas por meio da análise de dados de amostra composta por 278 unidades jurisdicionadas. A análise se restringiu aos servidores comissionados e aos servidores efetivos não comissionados em exercício. Dessa forma, não foram considerados dados referentes a aposentados, cedidos (no caso das unidades cedentes), temporários, terceirizados e estagiários nesta fiscalização. Para responder as questões 7 e 8, além da análise de dados, foram realizadas análises documentais e entrevistas em três dessas 278 unidades.

A primeira questão trata da proporção de servidores ocupantes de FC e CC (comissionados) em relação aos efetivos não comissionados nos diversos órgãos e entidades da Administração Pública Federal (APF). Considerando as 278 unidades da amostra, observa-se que a APF é composta de 69,07% (773.814) servidores não comissionados, 25,51% (285.824) titulares de FC e 5,42% (60.774) investidos em CC.

A segunda questão diz respeito ao percentual de CC ocupados por servidores efetivos na APF. Dos 60.774 profissionais acima, 50,74% são servidores do quadro próprio do respectivo órgão/entidade; 39,45% são ocupados por servidores sem vínculo com a Administração Pública; 9,55% são servidores cedidos de outros órgãos/entidades; e 0,26% não foi informado o vínculo do profissional.

A terceira questão trata do percentual de FC e CC ocupados por servidores efetivos do próprio quadro do órgão/entidade. Do quantitativo de 346.598 profissionais comissionados, 305.198 (88,05%) são do quadro próprio dos órgãos/entidades, sinalizando, de forma geral, uma valorização dos servidores da organização.

Já a quarta questão analisa o percentual de CC ocupados por servidores filiados a partidos políticos. Ao analisar o grupo de servidores não comissionados, observa-se que 8,67% são filiados a partidos políticos. Do total de 285.824 FC, 21.859 (7,65%) possuem filiação partidária. Verificando apenas os CC, nota-se que o percentual de ocupantes com filiação partidária sobe para 13,31%. Ou seja, há um acréscimo de 54% em relação ao mesmo índice dos não comissionados. Esses dados mostram que pode haver uma relação direta entre filiação partidária e a titularidade de CC na APF.

A quinta questão investiga a proporção do gasto com remuneração de servidores comissionados em relação ao gasto com efetivos. Constata-se que 35,83% (R\$ 3.471.969.465,52) do gasto total com servidores em exercício (R\$ 9.688.664.058,05) é destinado aos comissionados, sendo 6,77% para os titulares de CC e 29,06% para os titulares de FC.

Por sua vez, a sexta questão trata do tempo médio em que os servidores permanecem nos mesmos CC e FC. Constata-se que o tempo médio de permanência nos CC é menor no Poder Legislativo, sendo inferior a um ano. Nos demais Poderes e no MPU, esse tempo encontra-se na faixa de 2 a 3 anos aproximadamente, com exceção dos servidores civis das Forças Armadas, que permanecem quase 7 anos no mesmo CC, em média. No caso das FC, os menores tempos de permanência foram identificados no MPU e no Legislativo, nos quais esses profissionais atuam por aproximadamente um ano e meio. Nos demais Poderes, um titular de FC permanece na função por dois anos e meio aproximadamente, com exceção da Forças Armadas, nas quais a permanência média é de quase seis anos.

A sétima questão diz respeito à transparência quanto às atribuições das FC e dos CC, aos requisitos de acesso, aos atuais comissionados e ao processo de seleção. De modo geral, identificou-se que as atribuições e responsabilidades dos comissionados em posição de direção/chefia estão descritas em normativos internos dos órgãos da amostra e estão diretamente vinculadas às competências das unidades organizacionais. No caso dos comissionados em posição de assessoramento, é comum não haver descrição alguma das suas atribuições e responsabilidades.

De forma geral, não há definição de requisitos de qualificação, como escolaridade e experiência profissional, para acesso a CC ou FC. Quando é necessário suprir uma vaga, a chefia responsável considera as tarefas que precisam ser executadas e, a partir de indicações e com base em critérios subjetivos, realiza a seleção do profissional que considera ter potencial para executá-las.

Foi identificado processo seletivo transparente para preenchimento de CC e FC apenas em um dos três órgãos da amostra, o STJ, quando a chefia responsável solicita à unidade de gestão de pessoas a realização desse processo diferenciado. Entretanto, como esse processo é opcional, observou-se que essa solicitação costuma ocorrer apenas quando a chefia responsável não está conseguindo preencher a vaga pelo processo de seleção tradicional (não transparente e subjetivo).

Por fim, a última questão visa à identificação e à avaliação de riscos associados ao processo de escolha e nomeação para CC e FC. Foram identificados nove riscos nos três órgãos analisados (MEC, MDS e STJ). São apresentados abaixo os riscos avaliados como médio e alto:

- Investidura em FC e CC de pessoa que não possui os requisitos e as competências necessários para o bom desempenho das atribuições correspondentes. A principal causa desse risco é a ausência de definição quanto aos requisitos de acesso e às competências desejáveis. O nível do risco é considerado alto.
- Gasto desnecessário com FC e CC. Identificou-se que em 65 das 278 organizações há mais servidores comissionados do que não comissionados de carreira (efetivos), apontando provável excesso de comissionados na APF. O nível do risco é considerado médio a alto.
- Conflito entre interesses públicos e privados, que pode comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública dos comissionados. O nível do risco é considerado médio a alto.
- Investidura em FC e CC de pessoa enquadrada nas hipóteses de nepotismo. Apesar dos controles existentes nos órgãos da amostra, é possível que o indicado omita relações de parentesco vedadas pela legislação. O nível do risco é considerado médio a alto.
- Investidura em FC e CC de pessoa com impedimentos legais, como demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria. Constata-se, tanto nos órgãos da amostra como no MP e Casa Civil, a existência de controles para evitar a contratação dessas pessoas, como pesquisas a sistemas e banco de dados e exigência de certidões negativas. O nível do risco é considerado médio.
- Existência de comissionados cujas atribuições não são de direção, chefia e assessoramento, sinalizando inadequação no planejamento da força de trabalho. O nível do risco é considerado médio.
- Perda de conhecimento quando há saída de pessoal, independentemente de o profissional ter vínculo ou não com a Administração Pública. Nos órgãos visitados, as mudanças de gestão afetam mais diretamente os cargos da alta administração, enquanto nos níveis táticos e operacionais, que cuidam do dia-a-dia dos órgãos, as mudanças são pontuais. O nível do risco é considerado médio.

Diversas ações são propostas para enfrentamento desses riscos, devendo ser utilizadas como insumo no planejamento da Sefip para os próximos anos. Também se recomendam medidas para que a sociedade e outros órgãos possam ter acesso aos dados e às informações geradas neste trabalho.



Com isso, os benefícios alcançados por meio deste levantamento serão o maior conhecimento e a maior transparência sobre a realidade das FC e CC na APF, assim como o melhor direcionamento das ações da Sefip e de outros órgãos.

LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
ACL	<i>Audit Command Language</i>
APF	Administração Pública Federal
AP	Administração Pública
BACEN	Banco Central Brasil
BIT	Banco de Identificação de Talentos
CADICON	Cadastro Integrado de Condenações por Ilícitos Administrativos
CADIRREG	Cadastro de Responsáveis com Contas Julgadas Irregulares
CC	Cargo em comissão
CEAF	Cadastro de Expulsões da Administração Federal
CEIS	Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas
CF/1988	Constituição Federal de 1988
CGGP	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
CGRH	Coordenação-Geral de Recursos Humanos
CGU	Controladoria-Geral da União
CJ	Cargo em Comissão no Judiciário
CNCIAI	Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
Comissionados	Servidores ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas
DAS	Cargo de Direção e Assessoramento Superior
DCI	Declaração Confidencial de Informação
Dest	Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, órgão integrante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
EXE-Dest	Empresas públicas e sociedades de economia mista, sob coordenação do Dest
EXE-Sipec	Órgãos e entidades do Poder Executivo que fazem parte do Sistema de Pessoal Civil – Sipec (administração direta, autárquica e fundacional)
EXE-Mil	Órgãos das Forças Armadas
Extra-Siape	Órgãos que não utilizam o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape)
FC	Função comissionada
FCT	Função Comissionada Técnica
IN	Instrução Normativa
JUD	Órgãos do Poder Judiciário
LEG	Órgãos do Poder Legislativo
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social
MEC	Ministério da Educação
MP	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MPU	Ministério Público da União
NAT	Normas de Auditoria do TCU
NES	Cargo de Natureza Especial
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
RI-MDS	Regimento Interno do MDS
SARH	Sistema de Recursos Humanos
SCI	Secretaria de Controle Interno
SECEX	Secretaria de Controle Externo
SEGECEX	Secretaria-Geral de Controle Externo
SEGEP/MP	Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
SERES	Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior



SEFIP	Secretaria de Fiscalização de Pessoal
SENARC	Secretaria Nacional de Renda de Cidadania
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
TCU	Tribunal de Contas da União
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
TRE	Tribunal(ais) Regional(ais) Eleitoral(ais)
TRT	Tribunal(ais) Regional(ais) do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Proporção de servidores investidos em FC e CC na APF	16
Figura 2. Proporção de servidores investidos em FC e CC, por Poder.....	17
Figura 3. Proporção de servidores investidos em CC, por origem e Poder.....	18
Figura 4. Proporção de servidores investidos em FC, por origem e Poder.....	19
Figura 5. Proporção de servidores sem FC/CC, por origem e Poder.....	20
Figura 6. Proporção de servidores investidos em FC e CC, por tipo de organização.....	21
Figura 7. Proporção de servidores investidos em CC, por origem e tipo de organização.....	22
Figura 8. Proporção de servidores investidos em FC, por origem e tipo de organização.....	23
Figura 9. Unidades Jurisdicionadas com maior proporção de FC e CC.....	24
Figura 10. Unidades Jurisdicionadas com menor proporção de FC e CC.....	25
Figura 11. Distribuição de Frequência do Percentual de Comissionados	25
Figura 12. Proporção de filiados a partidos investidos em cargo em comissão, por tipo de organização.....	27
Figura 13. Proporção de filiados a partidos investidos em função de confiança, por tipo de organização.....	28
Figura 14. Proporção de servidores sem FC/CC, filiados a partidos, por tipo de organização.....	28
Figura 15. Organizações com as maiores proporções de filiados a partidos investidos em FC/CC.....	29
Figura 16. Organizações com as menores proporções de filiados a partidos investidos em FC/CC.....	30
Figura 17. Tempo médio de permanência em FC e CC, por Poder.....	31
Figura 18. Tempo médio de permanência em FC e CC, por tipo de organização.....	32
Figura 19. Organizações com maiores médias de permanência nas FC e CC.....	32
Figura 20. Organizações com menores médias de permanência nas FC e CC.....	33
Figura 21. Distribuição de frequência do período de tempo médio de permanência em FC/CC.....	34
Figura 22. Proporção de ocupantes dos cargos DAS quanto à origem do servidor.....	34
Figura 23. Quantidade de servidores investidos em DAS filiados a partidos políticos.....	35
Figura 24. Percentual de filiados a partidos políticos por nível dos cargos DAS.....	36
Figura 25. Proporção de gasto com remuneração total de comissionados e não comissionados, por Poder... ..	37
Figura 26. Proporção de gasto com remuneração de efetivos e comissionados, por Poder.....	38
Figura 27. Organizações com maior proporção de gasto com remuneração de comissionados.....	38
Figura 28. Organizações com menor proporção de gasto com remuneração de comissionados.....	39
Figura 29. Proporção de FC/CC nas Fundações.....	40
Figura 30. Proporção de FC/CC nos Ministérios.....	40
Figura 31. Proporção de FC/CC nos TRE.....	41
Figura 32. Fluxograma do processo de seleção e investidura em FC e CC no MEC/MDS.....	42
Figura 33. Fluxograma de seleção e investidura em FC e CC no STJ.....	46
Figura 34. Mapeamento do Processo de Seleção Interna do STJ.....	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Organizações participantes do levantamento	12
Tabela 2. Quadro de servidores públicos, por Poder	16
Tabela 3. Quantitativo de servidores em cargos comissionados, por origem e Poder	17
Tabela 4. Quantitativo de servidores em funções de confiança, por origem e Poder	19
Tabela 5. Quantitativo de servidores não comissionados, por origem e Poder.....	20
Tabela 6. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por Poder	26
Tabela 7. Funções de confiança ocupadas por filiados a partidos, por Poder.....	26
Tabela 8. Servidores sem FC/CC filiados a partidos, por Poder	27
Tabela 9. Quantidade de ocupantes dos cargos DAS, por nível do cargo e origem do servidor	34
Tabela 10. Gasto com remuneração total de comissionados e não comissionados, por Poder	36
Tabela 11. Gasto com remuneração de efetivos e comissionados, por Poder.....	37
Tabela 12. Produtividade e proporção de comissionados em tribuna is semelhantes.....	54
Tabela 13. Gasto com remuneração de servidores no TRT-20 e no TRT-22	54

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	11
I.1. Deliberação que originou a fiscalização.....	11
I.2. Objetivo e escopo.....	11
I.3. Metodologia utilizada e limitações inerentes ao levantamento.....	12
I.3.1. Metodologia utilizada para análise de dados.....	12
I.3.2. Metodologia utilizada para análise de riscos.....	13
I.3.3. Limitações.....	14
I.4. Organização do relatório.....	14
I.5. Conceitos de função de confiança (FC) e de cargo em comissão (CC).....	14
II. VISÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	15
II.1. Quadro geral de servidores públicos.....	15
II.2. Proporção de servidores comissionados, por Poder.....	16
II.3. Servidores investidos em cargo em comissão.....	17
II.4. Servidores investidos em função de confiança.....	18
II.5. Servidores sem FC/CC.....	19
II.6. Proporção de servidores comissionados, por tipo de organização.....	21
II.7. Origem dos servidores comissionados.....	22
II.8. Órgãos e entidades com maior proporção de comissionados.....	24
II.9. Órgãos e entidades com menor proporção de comissionados.....	25
II.10. Distribuição de frequência do percentual de comissionados.....	25
II.11. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por Poder.....	26
II.12. Funções de confiança exercidas por filiados a partidos políticos, por Poder.....	26
II.13. Servidores sem FC/CC filiados a partidos políticos, por Poder.....	27
II.14. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por tipo de organização.....	27
II.15. Funções de confiança exercidas por filiados a partidos políticos, por tipo de organização.....	27
II.16. Servidores sem FC/CC, com filiação partidária, por tipo de organização.....	28
II.17. Organizações com maior percentual de comissionados filiados a partidos políticos.....	29
II.18. Organizações com menor percentual de comissionados filiados a partidos políticos.....	30
II.19. Tempo médio de permanência na FC e no CC por Poder.....	31
II.20. Tempo médio de permanência na FC e no CC por tipo de organização.....	32
II.21. Organizações com maior tempo médio de permanência em FC e CC.....	32
II.22. Organizações com menor tempo médio de permanência em FC e CC.....	33
II.23. Distribuição das organizações por período de tempo médio de permanência em FC/CC.....	33
II.24. Situação dos cargos de Direção e Assessoramento Superior.....	34
II.25. Gastos com remuneração.....	36
II.26. Comparação entre organizações do mesmo tipo.....	39
III. PRINCIPAIS PROCESSOS DE ESCOLHA E INVESTIDURA DE FC E CC.....	41
III.1. Processo de seleção e investidura no Executivo.....	41
III.1.1. Processo de seleção e investidura no MEC.....	43
III.1.2. Processo de seleção e investidura no MDS.....	44
III.2. Processo de seleção e investidura no STJ.....	45
III.3. Entrevistas.....	47
IV. ANÁLISE DE RISCOS.....	49
IV.1. Investidura em FC e CC de pessoa que não possui os requisitos e as competências necessários.....	50
IV.2. Gasto desnecessário com FC e CC.....	53
IV.3. Conflito entre interesses públicos e privados dos investidos em FC e CC.....	55
IV.4. Investidura em FC e CC de pessoa enquadrada nas hipóteses de nepotismo.....	57
IV.5. Investidura em FC e CC de pessoa com impedimentos legais.....	58
IV.6. Existência de comissionados cujas atribuições não são de direção, chefia ou assessoramento.....	60
IV.7. Perda de conhecimento quando há saída de pessoal, independentemente de o profissional ter vínculo ou não com a Administração Pública.....	61
IV.8. Descumprimento de percentuais mínimos de CC que devem ser preenchidos por servidores de carreira.....	63



IV.9 Não utilização de bancos de talentos ou outras fontes institucionais para identificar candidatos	64
V. CONCLUSÃO.....	65
VI. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO.....	65
APÊNDICE I – ORGANIZAÇÕES INCLUÍDAS NO LEVANTAMENTO.....	67
APÊNDICE II – MODELO DE OFÍCIO PARA REQUISIÇÃO DAS BASES DE DADOS.....	78
APÊNDICE III – SITUAÇÕES FUNCIONAIS EXISTENTES NO SIAPE NÃO CONSIDERADAS NESTE LEVANTAMENTO.....	80
APÊNDICE IV – CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA EXISTENTES NO SIAPE CONSIDERADOS NESTE LEVANTAMENTO.....	81
APÊNDICE V – PRODUTIVIDADE X COMISSIONADOS NOS TRE E TRT	82
REFERÊNCIAS.....	84
NOTAS.....	85

I. INTRODUÇÃO

I.1. Deliberação que originou a fiscalização

1. Este levantamento decorre de deliberação constante em despacho de 17/4/2015 do Ministro Vital do Rêgo, que consta no TC 005.233/2015-1 (peça 4).

Vale destacar que o TC 003.703/2012-6 tratou de representação do Ministério Público junto ao TCU, no qual pleiteava a realização de levantamento sobre cargos em comissão de livre provimento e de natureza especial da Administração Pública Federal. Segundo o Acórdão 3.170/2013-TCU-Plenário, essa representação não foi conhecida, por não atender aos requisitos de admissibilidade. Contudo, o item 1.7 desse julgado recomendou à Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex) a elaboração de estudo que avaliasse, entre outras questões, a pertinência da realização do levantamento sugerido e a utilização de seu resultado na normatização das tomadas e prestação de contas anuais.

I.2. Objetivo e escopo

2. O objetivo dessa fiscalização é identificar e avaliar riscos relativos às funções de confiança (FC) e aos cargos em comissão (CC), assim como dar transparência acerca dos quantitativos, atribuições, requisitos de acesso e outras informações relevantes sobre o tema.

3. No que concerne à identificação e à avaliação de riscos, decidiu-se focar no processo de seleção e investidura de profissionais em FC e CC, o qual deve atender aos princípios da legalidade, eficiência, economicidade e da transparência, visando ao interesse público. Dessa forma, foram identificados quatro aspectos centrais nesse processo, sujeitos à investigação: a investidura de profissionais com requisitos e competências necessários ao desempenho das FC e CC; gestão do conhecimento no órgão em função da saída de pessoal de FC e CC e proteção de informações privilegiadas inerentes ao cargo; qualidade do gasto com FC e CC; investidura de profissional com pleno cumprimento das regras legais.

4. A partir desses aspectos centrais e com o objetivo de melhor operacionalizar os trabalhos de fiscalização, foram formuladas as questões abaixo:

- 1) Qual é a proporção de servidores comissionados em relação aos efetivos nos diversos órgãos da APF?
- 2) Qual é o percentual de cargos comissionados que estão sendo ocupados por servidores efetivos nos diversos órgãos e entidades da APF?
- 3) Qual é o percentual de funções e cargos comissionados que estão sendo ocupados por servidores do próprio quadro efetivo nos diversos órgãos e entidades da APF?
- 4) Qual é o percentual de cargos comissionados que estão sendo ocupados por servidores filiados a partidos políticos nos diversos órgãos e entidades da APF?
- 5) Qual é a proporção do gasto com remuneração de servidores comissionados em relação ao gasto com efetivos nos diversos órgãos e entidades da APF?
- 6) Por quanto tempo os servidores permanecem ocupando os mesmos cargos comissionados?
- 7) Está havendo transparência quanto às atribuições da função/cargo comissionado, aos requisitos de acesso, aos atuais comissionados e ao processo de seleção?
- 8) Os controles intrínsecos ao processo de escolha e nomeação para cargos e funções de livre provimento propiciam razoável certeza de que os escolhidos estão aptos a desempenhar as atribuições correspondentes?

5. Portanto, o presente levantamento possui escopo mais amplo que o proposto no TC 003.703/2012-6, visto que abrange tanto os CC quanto as FC, além de objetivar identificar e avaliar riscos inerentes ao tema.

I.3. Metodologia utilizada e limitações inerentes ao levantamento

6. Para a realização deste trabalho, foram seguidos os normativos institucionais que tratam das fiscalizações no âmbito do TCU, em especial os documentos intitulados “Padrões de Levantamento”, aprovado pela Portaria-Segecex 15/2011; “Técnica de Entrevistas para Auditorias”, aprovado pela Portaria-Segecex 11, de 7/4/2010; e “Normas de Auditoria do TCU” (NAT), aprovada por meio da Portaria-TCU 280, de 8/12/2010, posteriormente alterada pela Portaria-TCU 168, de 30/6/2011.

7. Para responder as questões do levantamento, a matriz de planejamento (peça 239) descreve procedimentos que podem ser divididos em análise de dados e análise de risco.

I.3.1. Metodologia utilizada para análise de dados

8. Foram incluídas no levantamento todas as organizações que utilizam o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), exceto as estatais dependentes. Os dados relativos às empresas públicas, às sociedades de economia mista, ao Banco Central Brasil (Bacen) e aos órgãos dos Poderes Judiciário e Legislativo e do Ministério Público da União foram obtidos por meio de resposta a ofício de requisição (peças 2; 4-6; 8-77; 79-80; 95-96 e 121-137)¹. Modelo desse ofício consta no Apêndice II do presente relatório.

9. Ao todo, participaram do levantamento 278 organizações da Administração Pública Federal (APF):

Tabela 1. Organizações participantes do levantamento

Fonte das bases de dados	Tipo de organização	Poder	Quantidade
Extra-Siape	Autarquia	EXE-Sipec	1
	Casa Legislativa	LEG	2
	Tribunal	LEG	1
	Estatal dependente	EXE-Dest	2
	Estatal não dependente	EXE-Dest	15
	Ministério Público da União	MPU	5
	Tribunal	JUD	64
Siape	Autarquia ²	EXE-Sipec	37
	Fundação	EXE-Sipec	14
	Instituição de ensino	EXE-Sipec	104
	Militar	EXE-Mil	3
	Ministério e respectivos órgãos ³	EXE-Sipec	30
Total			278

10. As abreviaturas da coluna “Poder” são explicadas a seguir, salientando-se que o Poder Executivo, para fins do presente trabalho, foi dividido em três segmentos:

- EXE-Sipec: órgãos e entidades do Poder Executivo que fazem parte do Sistema de Pessoal Civil (Sipec);
- EXE-Dest: empresas públicas e sociedades de economia mista, sob coordenação do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest), órgão integrante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- EXE-Mil: órgãos das Forças Armadas⁴;

- JUD: órgãos do Poder Judiciário;
- LEG: órgãos do Poder Legislativo; e
- MPU: órgãos do Ministério Público da União.

11. Os dados remetidos pelos órgãos e entidades que não utilizam o Siape, doravante chamados de Extra-Siape, referem-se a julho de 2015. Solicitou-se que os dados fossem disponibilizados conforme leiaute padrão, definido pela equipe de fiscalização (Apêndice II). Os arquivos de dados foram submetidos a testes para verificar a sua conformidade com o leiaute padrão. Quando se identificava desconformidade, solicitava-se a correção do arquivo⁵.

12. Já os dados dos órgãos que utilizam o Siape foram extraídos diretamente desse sistema e se referem a agosto de 2015⁶.

13. Após receber os dados de todas as organizações da amostra, a equipe os consolidou em um único arquivo, com o auxílio do *software* de processamento de dados *Audit Command Language* (ACL), com o objetivo de realizar as análises necessárias para responder às questões um a seis da matriz de planejamento (peça 239).

14. Cabe alertar que não foram executados procedimentos para verificar se correspondem à realidade os dados constantes no Siape e os prestados pelos órgãos em resposta ao ofício de requisição. Em outras palavras, não foram realizados procedimentos com o intuito de avaliar os riscos relacionados à qualidade desses dados, como desatualização, não completude e erros de cadastramento.

15. Além disso, ressalte-se que há diferenças metodológicas entre as análises deste levantamento e as de outras fontes de informação disponíveis ao público, a exemplo do Justiça em Números, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e o Boletim Estatístico de Pessoal, publicado pela Secretaria de Gestão Pública do MP. Assim, no caso de alguns órgãos, pode haver aparente discrepância entre as informações resultantes desta fiscalização e aquelas publicadas em outras fontes.

16. A principal diferença metodológica é que nesta fiscalização foram considerados nas análises apenas os servidores comissionados e os servidores efetivos (de carreira) não comissionados em exercício⁷; ou seja, foram excluídos os servidores cedidos a outros órgãos, os estagiários, os terceirizados, os servidores com exercício provisório em outro órgão e os servidores contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, regulados pela Lei 8.745/1993. Nos apêndices e nas notas ao final deste relatório constam outras informações sobre a metodologia e os dados utilizados na fiscalização.

I.3.2. Metodologia utilizada para análise de riscos

17. Para responder às questões sete e oito da matriz de planejamento (peça 239), relativas à transparência de informações sobre FC e CC e controles do processo de escolha e investidura dos comissionados, foi definida amostra de três órgãos, sendo dois Ministérios e um Tribunal Superior. Portanto, os resultados dos procedimentos executados não podem ser generalizados para as demais organizações⁸.

18. Para definição da amostra, as 278 organizações foram classificadas de acordo com os seguintes critérios:

- percentual de comissionados (FC e CC);
- quantidade absoluta de comissionados (FC e CC);
- percentual de CC;

- quantidade absoluta de CC;
- percentual de CC sem vínculo com a Administração Pública; e
- quantidade absoluta de CC sem vínculo com a Administração Pública.

19. O somatório da classificação das organizações resultou em um *ranking*, permitindo a seleção das seguintes organizações: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Ministério da Educação (MEC) e Superior Tribunal de Justiça (STJ)⁹.

20. Para análise de risco nesses órgãos, as técnicas utilizadas foram o exame documental e a entrevista. Foram entrevistados os gestores das unidades de Gestão de Pessoas, para entender o processo de seleção e investidura de profissionais para FC e CC no órgão. Também foram entrevistados titulares de cargos de direção (Secretários-Executivos do MEC e do MDS e Diretor-Geral do STJ) e de chefia (Secretários) para identificar os critérios e requisitos adotados por esses profissionais na escolha de seus subordinados diretos, bem como riscos e problemas relacionados a esse processo.

21. Também foram entrevistados representantes da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (Segep/MP) e da Casa Civil da Presidência da República (CC/PR), visto que são responsáveis por etapas importantes do processo de seleção e investidura de profissionais para CC no Poder Executivo.

22. Com base nas informações obtidas com essas técnicas e em debates com especialistas deste TCU, foi possível construir a matriz de risco (peça 242), que permite identificar os principais eventos de risco associados ao processo de escolha e investidura de profissionais em FC e CC, bem como propor ações a partir desses riscos.

I.3.3. Limitações

23. Apesar do envio do Aviso 1255 – GP/TCU, de 3/11/2015, bem como do Ofício 16.188/2015-TCU/Sefip, de 23/10/2015, e diversos contatos realizados por e-mail e telefone (peças 233, 236 e 242), a equipe de fiscalização não foi recebida pelo Conselho Nacional de Justiça. Assim, não foi possível conhecer eventuais controles realizados pelo CNJ referentes ao processo de escolha e investidura de comissionados no âmbito do Poder Judiciário, tampouco sua visão sobre os riscos associados a esse processo.

I.4. Organização do relatório

24. Este relatório está organizado de forma a iniciar com apresentação dos conceitos de função de confiança (FC) e cargo em comissão (CC) aqui adotados.

25. Em seguida, é apresentada uma visão geral dos órgãos da amostra em que foram realizados trabalhos de campo e da administração pública. Nesta parte são apresentados os dados consolidados sobre CC e FC da Administração Pública Federal (APF), que compreende órgãos da administração direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista.

26. Por fim, faz-se a análise do processo de escolha e investidura de comissionados nos três órgãos da amostra, bem como são explicitados riscos inerentes a esse processo.

I.5. Conceitos de função de confiança (FC) e de cargo em comissão (CC)

27. A FC e o CC são institutos próximos, tratados na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), no art. 37, inciso V:

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

28. Na doutrina e na jurisprudência, função comissionada e função gratificada são sinônimos de FC, que será o termo utilizado neste relatório, por ser o expresso na CF/1988. A FC deve ser exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo. A doutrina entende que se trata da assunção de atribuições diferenciadas e de maior responsabilidade por parte do servidor efetivo, com correspondente pagamento de uma remuneração adicional (JUSTEN FILHO, Marçal, Curso de Direito Administrativo. ed. 10. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 941).

29. Já os CC, também chamados de cargos comissionados, são aqueles para os quais a lei prevê regime de livre nomeação e exoneração (CF/1988, art. 37, II). Também são destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento, que variam de acordo com o grau de responsabilidade funcional do titular. A CF/1988 determina que norma infraconstitucional defina percentuais mínimos de CC que devem ser preenchidos por servidores de carreira. Portanto, profissionais sem vínculo com a Administração Pública podem ser titulares de CC.

30. Quanto às atribuições, a direção e a chefia estão relacionadas às competências decisórias, cujos titulares possuem uma equipe subordinada. Os cargos de direção estão relacionados ao nível estratégico da organização, enquanto os cargos de chefias atuam nos níveis tático e operacional.

31. Já o assessoramento é a prestação de auxílio e de assistência a agentes mais graduados, detentores de competências decisórias. O nível do assessoramento pode variar de acordo com a estrutura organizacional. A grosso modo, os assessores auxiliam os cargos de direção e os assistentes são subordinados aos cargos de chefia.

32. A título de exemplo, a Portaria Conjunta STF/CNJ/TST/STM/TJDFT 3, de 31/5/2007, define as competências dos cargos de direção, chefia e assessoramento no Poder Judiciário da União:

Art. 8º Os cargos em comissão compreendem atividades de assessoramento técnico superior, de direção ou de chefia, conforme a estrutura do quadro de pessoal dos órgãos.

§ 1º Compete aos titulares dos cargos de direção e chefia planejar, estabelecer diretrizes, dirigir, acompanhar, orientar, avaliar estratégias e ações, e executar as políticas traçadas pelo órgão, de acordo com cada regulamento.

§ 2º Compete aos titulares dos cargos de assessoramento realizar pesquisas e estudos técnicos, bem como elaborar pareceres, relatórios e documentos que subsidiem as decisões, o planejamento e a formulação de estratégias.

§ 3º Os cargos em comissão de Assessor de Gabinete de Ministro, de Desembargador ou de Juiz, são privativos de bacharéis em Direito e compreendem atividades de assessoramento à autoridade no desempenho de suas funções. (grifo nosso)

33. No presente relatório, será adotado o termo “comissionado” para o servidor titular de FC ou CC. Já a expressão “servidor sem FC/CC” se referirá ao servidor ocupante de cargo efetivo que não seja titular de FC nem de CC. Por fim, a expressão “servidor sem vínculo com a Administração Pública” é o titular de CC que não é ocupante de cargo efetivo ou empregado público permanente na Administração Pública federal, estadual, distrital ou municipal.

II. VISÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

34. A partir dos dados analisados e consolidados das bases Siape e Extra-Siape, foram elaboradas tabelas e gráficos para facilitar a compreensão do arranjo existente nos quadros de servidores na Administração Pública Federal.

II.1. Quadro geral de servidores públicos

35. A tabela 2 relaciona, por Poder: o total de servidores investidos em CC, com e sem vínculo com a Administração Pública; o total de servidores investidos em FC; e o total de servidores sem FC/CC.

Tabela 2. Quadro de servidores públicos, por Poder

Poder	Cargos em Comissão	Função de Confiança	Sem FC/CC	Total de Ativos
EXE-Dest	217	154.334	291.144	445.695
EXE-Militar	305	2.608	13.820	16.733
EXE-Sipac	33.059	64.704	402.981	500.744
Executivo	33.581	221.646	707.945	963.172
Judiciário	8.525	55.964	51.271	115.760
Legislativo	15.453	3.743	4.978	24.174
Ministério Público da União	3.215	4.471	9.620	17.306
Total Geral	60.774	285.824	773.814	1.120.412

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

36. Com base nos dados consolidados foi identificada uma força de trabalho nos três Poderes e no MPU composta por 1.120.412 profissionais, dos quais 773.814 são servidores sem FC/CC, 285.824 servidores estão investidos em FC e 60.774 servidores estão investidos em CC. A figura 1 representa a proporção desses servidores na APF.

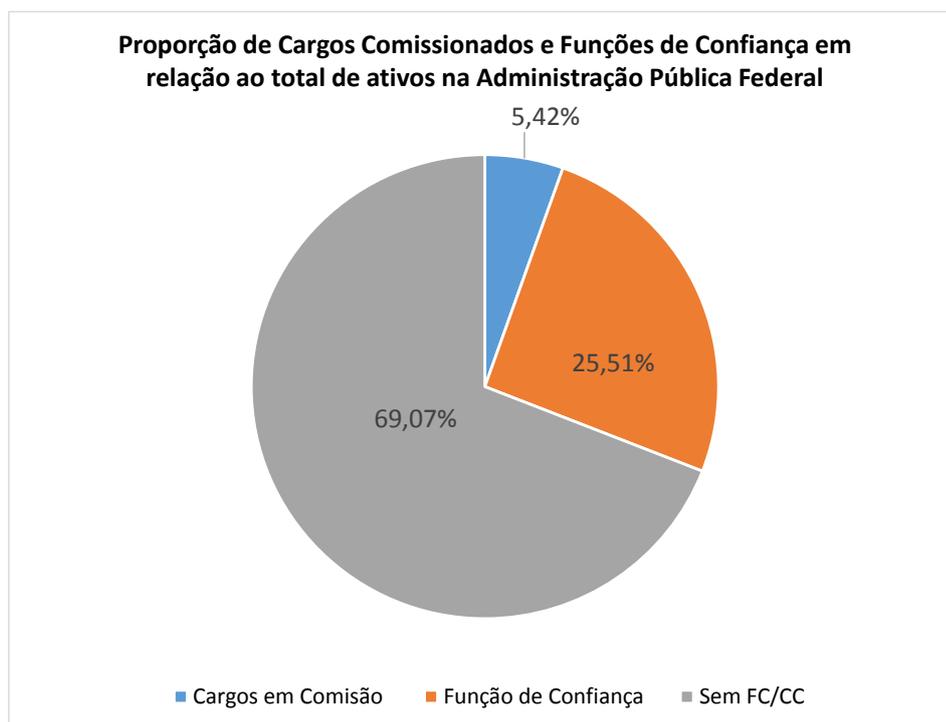


Figura 1. Proporção de servidores investidos em FC e CC na APF

37. Ao iniciar a análise dos dados, tem-se a proporção de servidores comissionados (FC mais CC) igual a 30,93% na Administração Pública Federal.

38. Já a média de servidores comissionados dos 278 órgãos examinados na Administração Pública Federal foi calculada em 34,61% com desvio padrão de 20,44%. Essa média servirá como parâmetro de comparação nas análises posteriores dos órgãos e entidades.

II.2. Proporção de servidores comissionados, por Poder

39. A figura 2 indica a proporção de servidores titulares de CC e FC e de servidores sem FC/CC na Administração Pública Federal, por Poder:

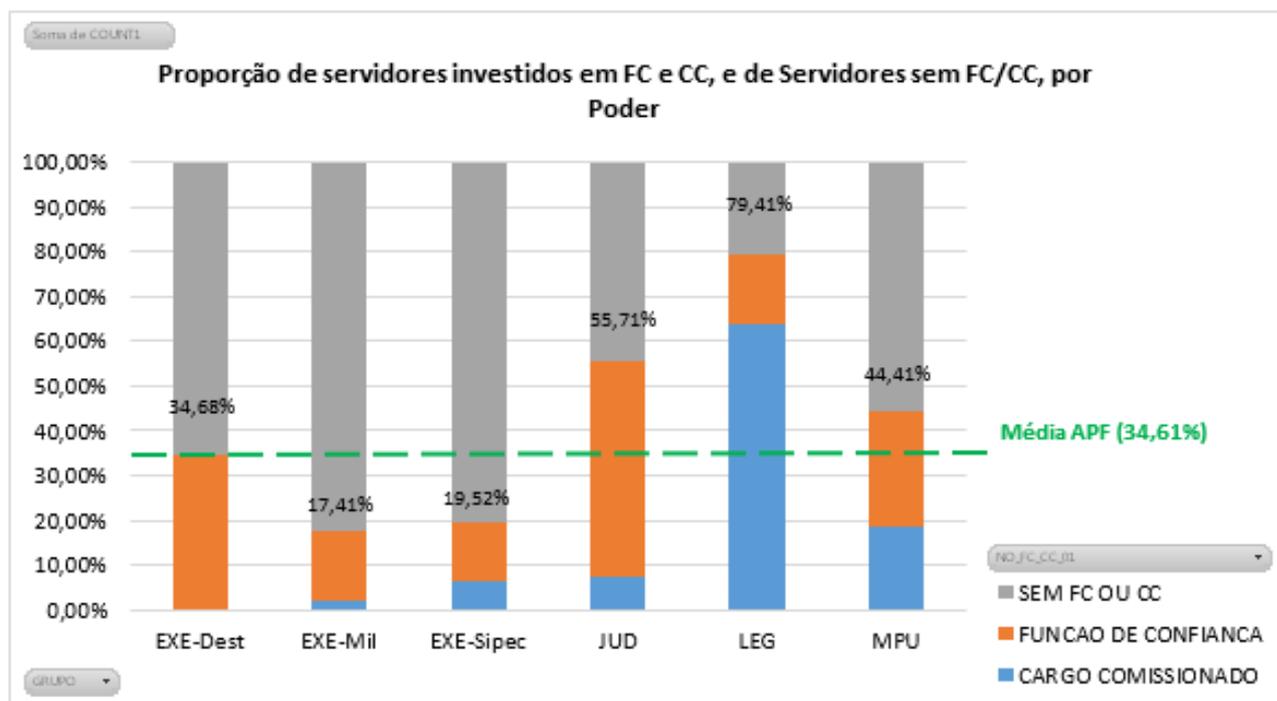


Figura 2. Proporção de servidores investidos em FC e CC, por Poder

40. Observa-se que o Judiciário, o Legislativo, o MPU e as Estatais têm proporção de servidores investidos em FC/CC acima da média de 34,61% apurada na APF.

41. Essas proporções estabelecem, por sua vez, novas médias para cada um dos Poderes, as quais também servirão de parâmetro para comparação entre suas respectivas organizações.

42. Considerando as diferentes naturezas das atividades de cada um dos poderes, bem como as diversas estruturas organizacionais, nesse momento da análise, não se pode estabelecer juízo de valor sobre a variação evidenciada em relação à média da APF.

II.3. Servidores investidos em cargo em comissão

43. A tabela 3 detalha os cargos em comissão quanto à sua ocupação por servidores cedidos por outros órgãos, servidores do quadro próprio e servidores sem vínculo com a Administração Pública, por Poder.

Tabela 3. Quantitativo de servidores em cargos comissionados, por origem e Poder

Poder	Orgão não informou a classificação	Servidor cedido por outros órgãos/ entidades	Quadro Próprio	Sem Vínculo com a Administração	Total
EXE-Dest	12	2	124	79	217
EXE-Militar	-	16	135	154	305
EXE-Siprec	-	4.533	21.384	7.142	33.059
Executivo	12	4.551	21.643	7.375	33.581
Judiciário	113	683	7.075	654	8.525
Legislativo	22	394	6	15.031	15.453
Ministério Público da União	5	178	2.116	916	3.215
Total Geral	152	5.806	30.840	23.976	60.774

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

44. Os dados da tabela 3 são mostrados em proporções na figura 3. O valor percentual apresentado no gráfico corresponde à soma das proporções de servidores cedidos por outros órgãos e de servidores do quadro próprio.

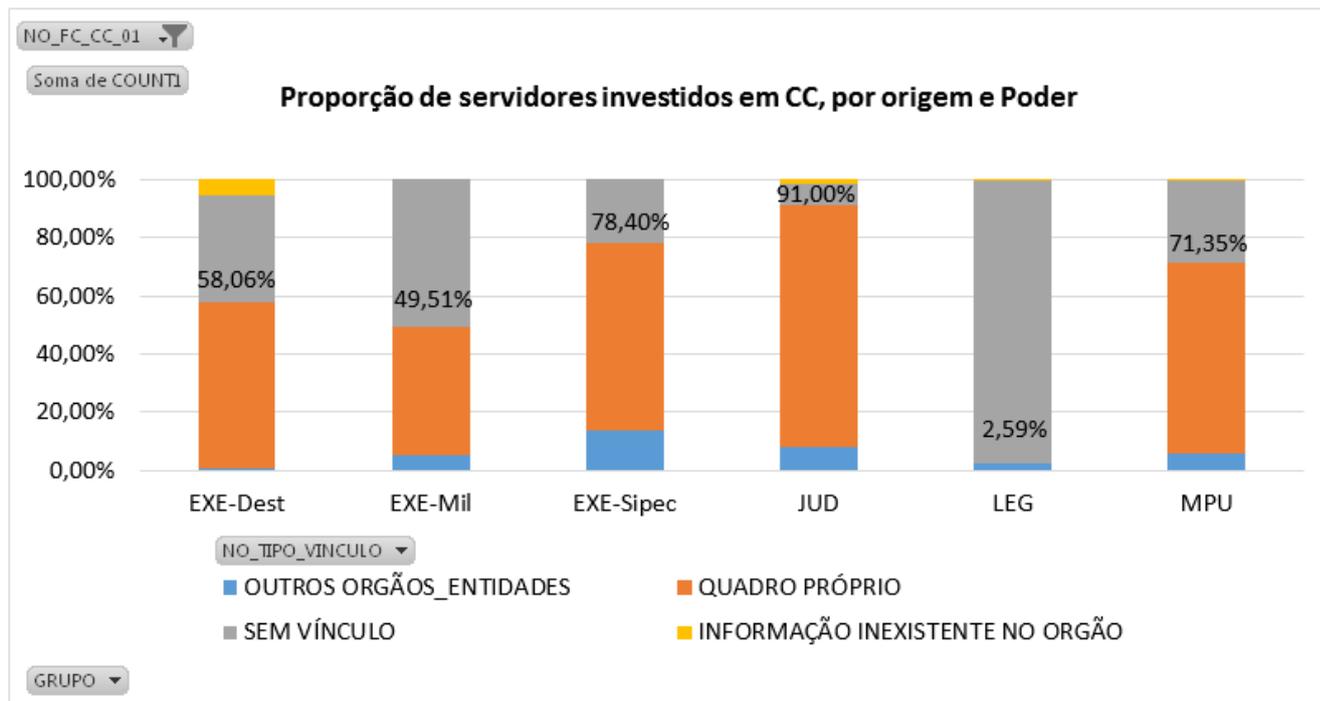


Figura 3. Proporção de servidores investidos em CC, por origem e Poder

45. Comparativamente, o Poder que mais utiliza o quadro próprio para ocupar os CC é o Judiciário (82,99%), seguido pelo MPU (65,82%), pelo Executivo (64,45%) e pelo Legislativo (0,04%).

46. Por outro lado, o Legislativo apresenta a maior proporção de servidores investidos em Cargos em Comissão sem vínculo com a administração, 97,27%.

47. Outro dado interessante é a utilização da expertise de servidores de outros órgãos, revelada pela ocupação dos CC por servidores cedidos. O Executivo tem o maior percentual de servidores cedidos (13,55%), seguido pelo Judiciário (8,01%), pelo MPU (5,54%), e pelo Legislativo (2,55%).

II.4. Servidores investidos em função de confiança

48. A tabela 4 revela o número de servidores investidos em FC, classificados por origem e Poder. Deve-se notar que algumas organizações informaram haver servidores ocupando função de confiança sem vínculo com a Administração. A proporção desses casos, transcrita na tabela, é muito pequena e foi considerada informação equivocada ou erro de conceito por parte dessas organizações¹⁰.

Tabela 4. Quantitativo de servidores em funções de confiança, por origem e Poder

Poder	Orgão não informou a classificação	Servidor cedido por outros órgãos/ entidades	Quadro Próprio	Sem Vínculo com a Administração	Total
EXE-Dest	42	50	154.189	53	154.334
EXE-Militar	-	12	2.594	2	2.608
EXE-Siprec	-	4.802	59.898	4	64.704
Executivo	42	4.864	216.681	59	221.646
Judiciário	299	5.840	49.809	16	55.964
Legislativo	-	-	3.743	-	3.743
Ministério Público da União	2	316	4.125	28	4.471
Total Geral	343	11.020	274.358	103	285.824

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

49. A figura 4 mostra as proporções, facilitando a comparação entre os poderes. Os valores percentuais destacados correspondem aos servidores cedidos por outros órgãos.

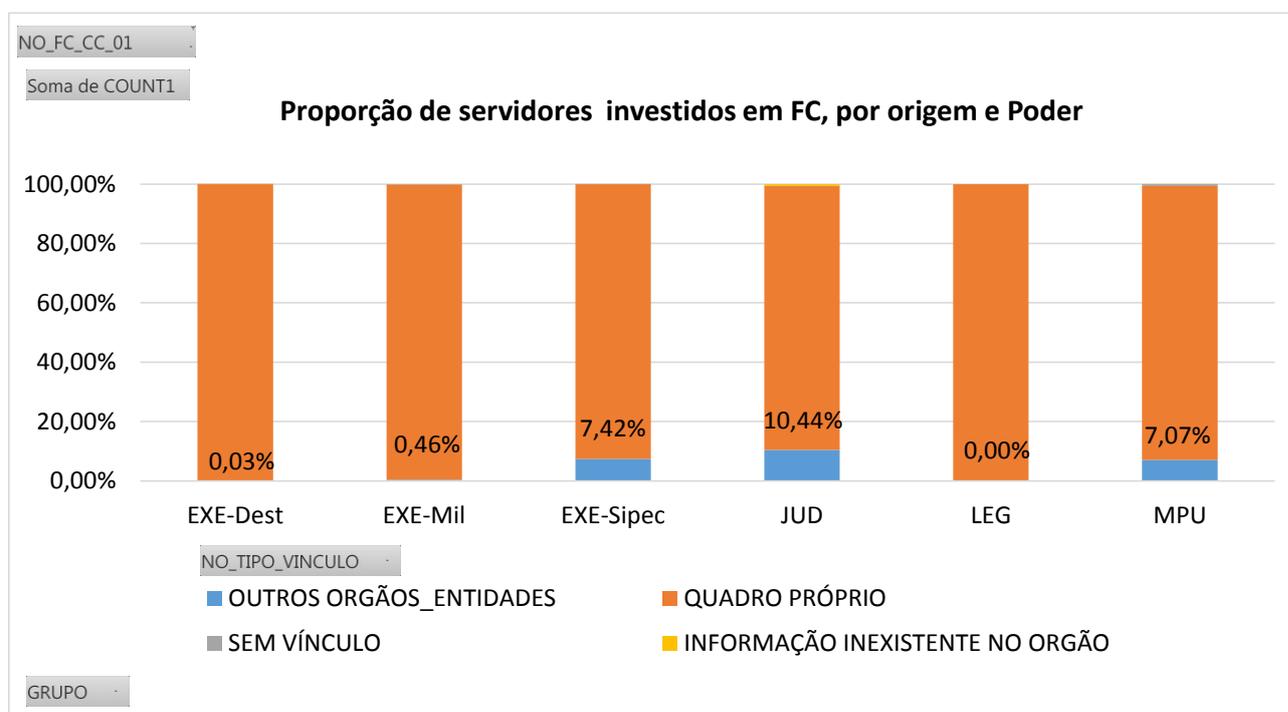


Figura 4. Proporção de servidores investidos em FC, por origem e Poder

50. Sob esse aspecto, o Legislativo tem 100% das FC exercidas por pessoal do quadro próprio. Por outro lado, o Judiciário é o Poder que, proporcionalmente, tem mais servidores de outros órgãos exercendo as FC, com 10,44%. De modo geral, o percentual de cedidos titulares de FC é baixo, apontando a valorização dos servidores do quadro próprio das organizações.

II.5. Servidores sem FC/CC

51. A tabela 5 mostra o número de servidores que não estão investidos em FC ou em CC, por Poder. Deve-se notar que algumas organizações informaram haver servidores sem vínculo com a Administração, sem CC. A proporção desses casos, transcrita na tabela, é muito pequena e foi considerada informação equivocada ou erro de conceito por parte dessas organizações¹¹.

Tabela 5. Quantitativo de servidores não comissionados, por origem e Poder

Poder	Órgão não informou a classificação	Servidor cedido por outros órgãos/ entidades	Quadro Próprio	Sem Vínculo com a Administração	Total
EXE-Dest	16	50	291.048	30	291.144
EXE-Militar	-	53	13.767	-	13.820
EXE-Siprec	-	10.253	392.698	30	402.981
Executivo	16	10.356	697.513	60	707.945
Judiciário	1.916	8.997	40.345	13	51.271
Legislativo	-	-	4.974	4	4.978
Ministério Público da União	-	60	9.555	5	9.620
Total Geral	1.932	19.413	752.387	82	773.814

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

52. Proporcionalmente, por Poder, tem-se a situação dos servidores sem FC/CC, ilustrada na figura 5. Os valores percentuais destacados correspondem aos servidores cedidos por outros órgãos.

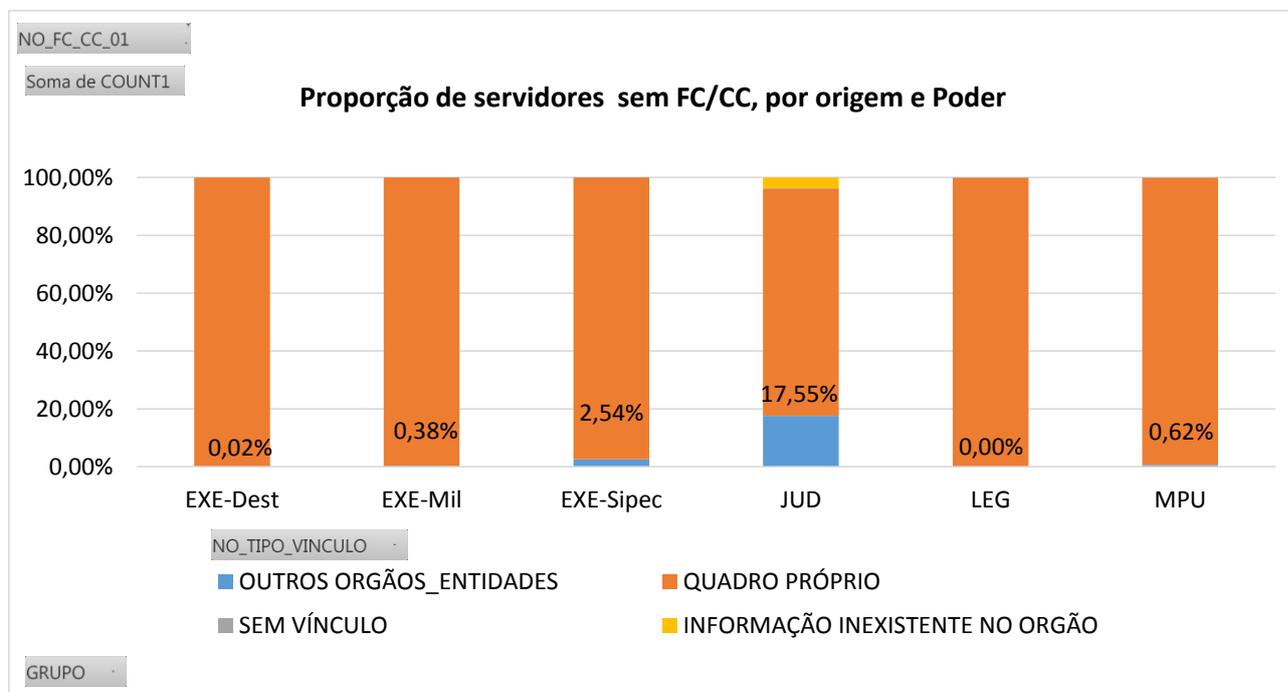


Figura 5. Proporção de servidores sem FC/CC, por origem e Poder

53. Observa-se que o Judiciário é o que mais se utiliza de pessoal cedido para compor seus quadros sem FC/CC, com 17,55% do total, enquanto no Legislativo não há pessoal cedido sem FC/CC. Destaca-se que há previsão de requisição de pessoal pela Justiça Eleitoral, prevista no Código Eleitoral, art. 30, inciso XIV, o que explica, em parte, esse resultado. Além disso, é importante ressaltar que o art. 93 da Lei 8.112/1990 veda a cessão de servidor quando não for para exercício de CC ou FC, salvo casos previstos em leis específicas, como esse dispositivo do Código Eleitoral.

II.6. Proporção de servidores comissionados, por tipo de organização

54. A figura 6 apresenta a comparação dos percentuais totais de comissionados em relação à força de trabalho total, por tipo de organização. Os valores indicados correspondem à soma das percentagens de servidores investidos em CC e em FC.

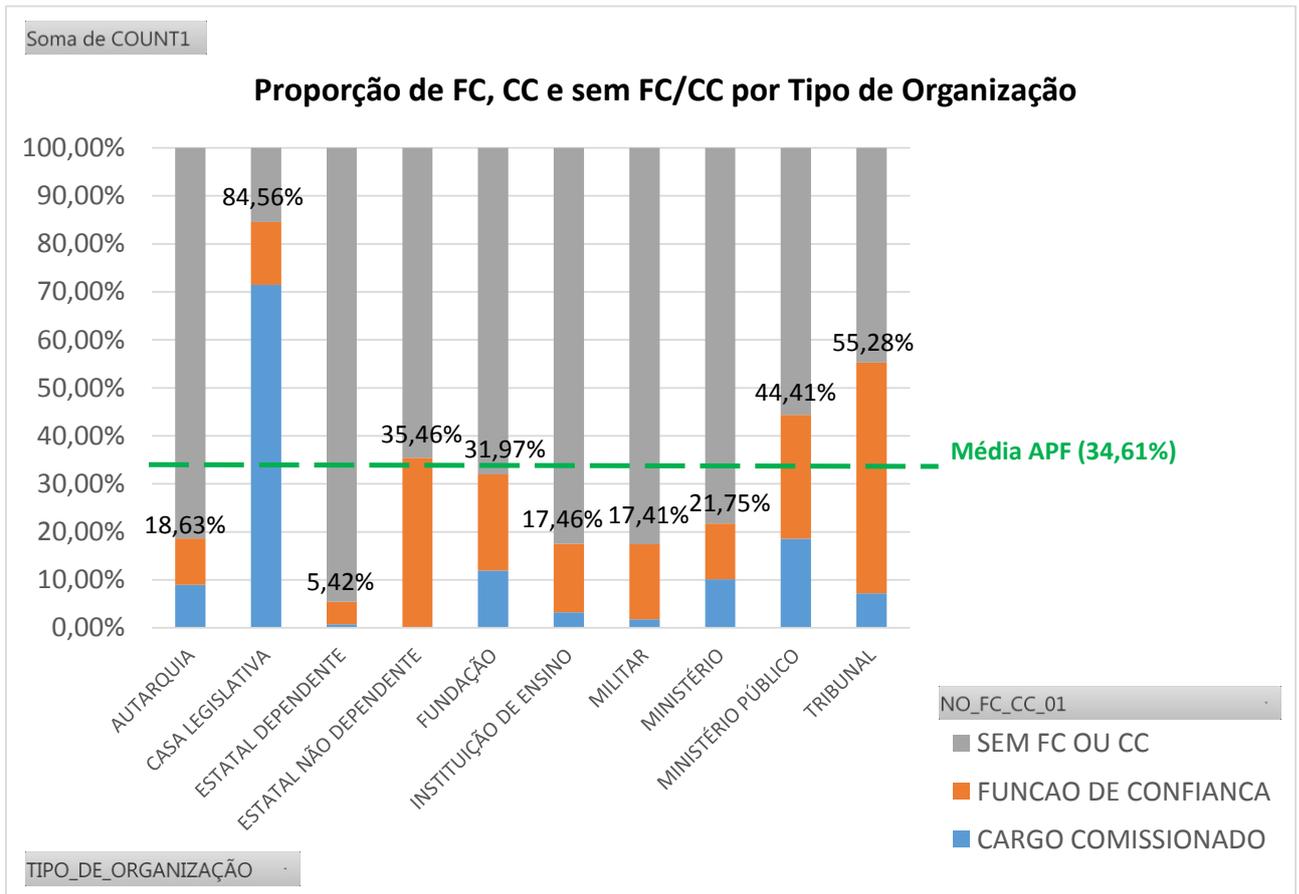


Figura 6. Proporção de servidores investidos em FC e CC, por tipo de organização

II.7. Origem dos servidores comissionados

55. A figura 7 detalha, por tipo de organização, a proporção de servidores sem vínculo com a Administração Pública, de servidores cedidos por outros órgãos e de servidores do quadro próprio. São destacados os percentuais dos profissionais sem vínculo com a Administração Pública.

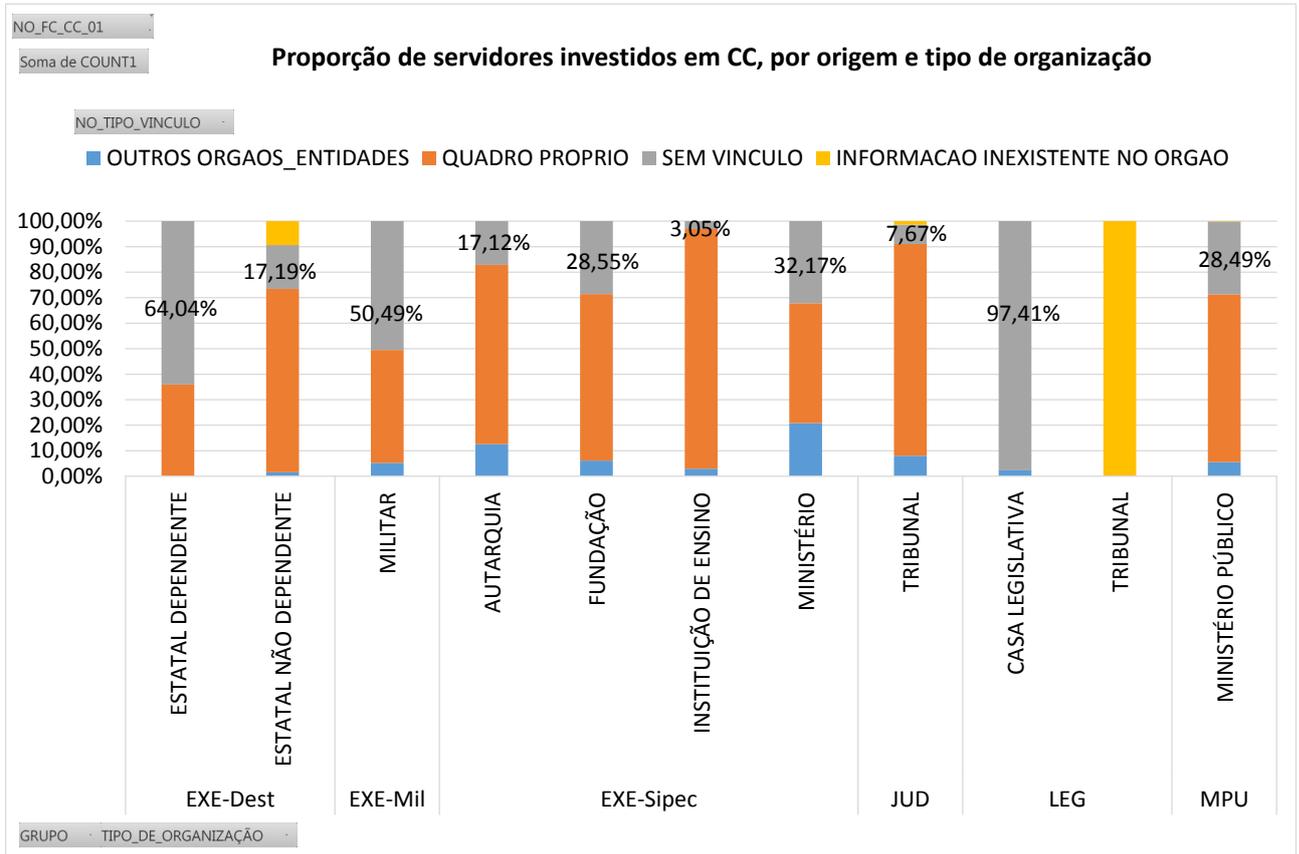


Figura 7. Proporção de servidores investidos em CC, por origem e tipo de organização

56. As Casas Legislativas têm o maior percentual de servidores sem vínculo com Administração Pública, investidos em CC, enquanto as Instituições de Ensino Federal têm a menor proporção desses profissionais.

57. Observa-se que, no caso do item Legislativo Tribunal, o qual se refere ao TCU, a base de dados não informava se os detentores de CC possuíam ou não vínculo com a Administração Pública.

58. A figura 8 permite a comparação da proporção de servidores do quadro próprio e de servidores de outros órgãos investidos em funções de confiança, por tipo de organização na APF. Os valores destacados correspondem aos percentuais de servidores cedidos por outros órgãos.

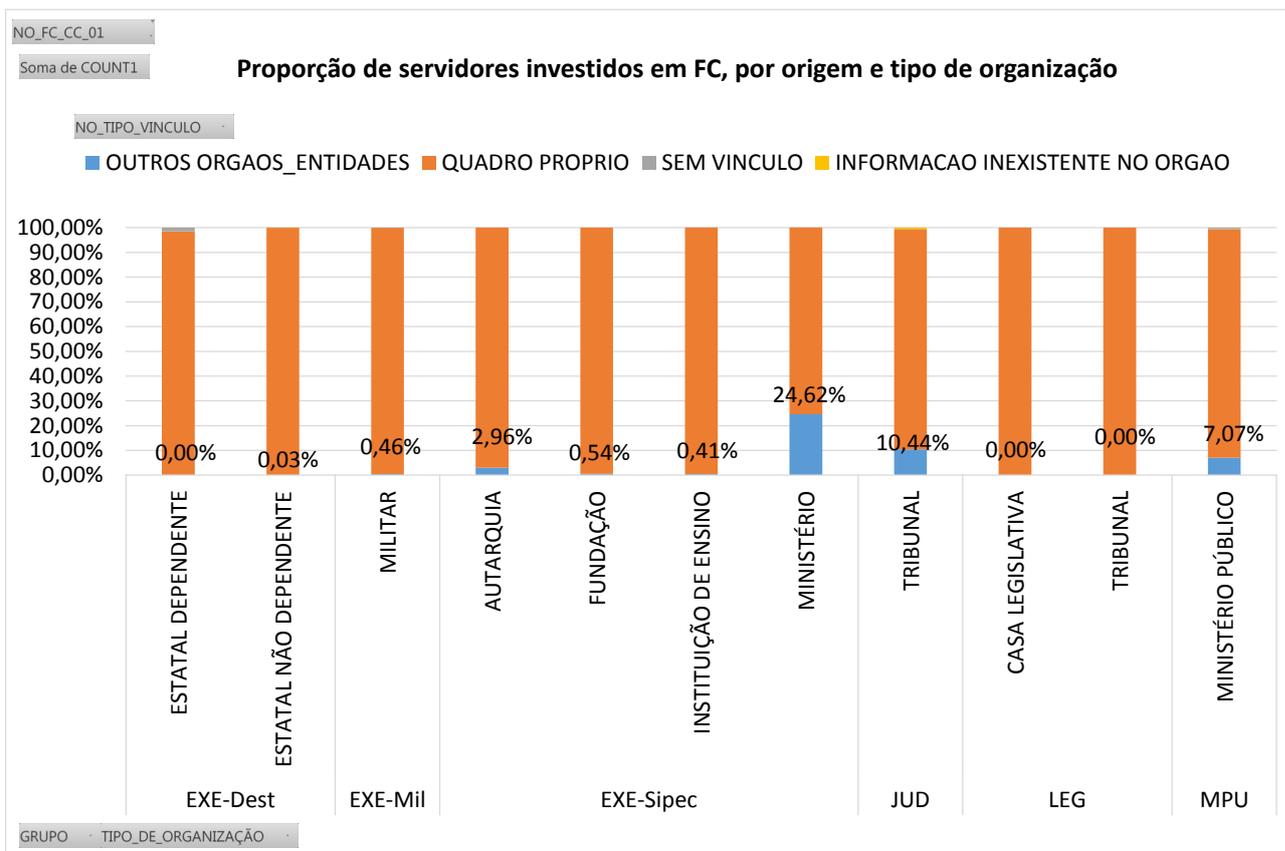


Figura 8. Proporção de servidores investidos em FC, por origem e tipo de organização

59. Observa-se que há preferência por servidores do quadro próprio para assunção de FC. Nos ministérios e nos tribunais é onde há mais servidores cedidos de outros órgãos.

II.8. Órgãos e entidades com maior proporção de comissionados

60. A figura 9 apresenta as quinze organizações com maior percentual de comissionados.

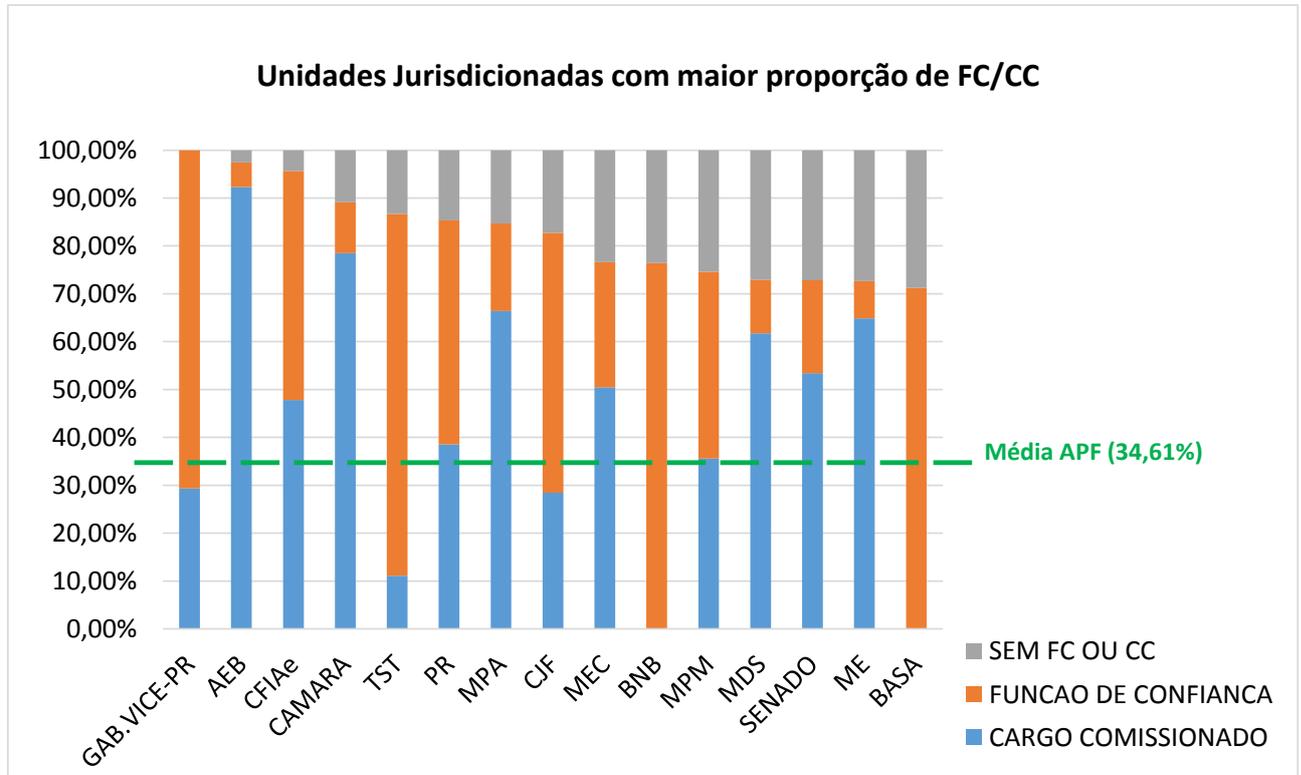


Figura 9. Unidades Jurisdicionadas com maior proporção de FC e CC

61. Observa-se que a proporção de comissionados no quadro dessas quinze organizações está bem acima do desvio-padrão (20,44%)¹².

II.9. Órgãos e entidades com menor proporção de comissionados

62. No outro extremo, dos 278 órgãos e entidades pesquisados, identificam-se as quinze organizações com menor percentual de comissionados.

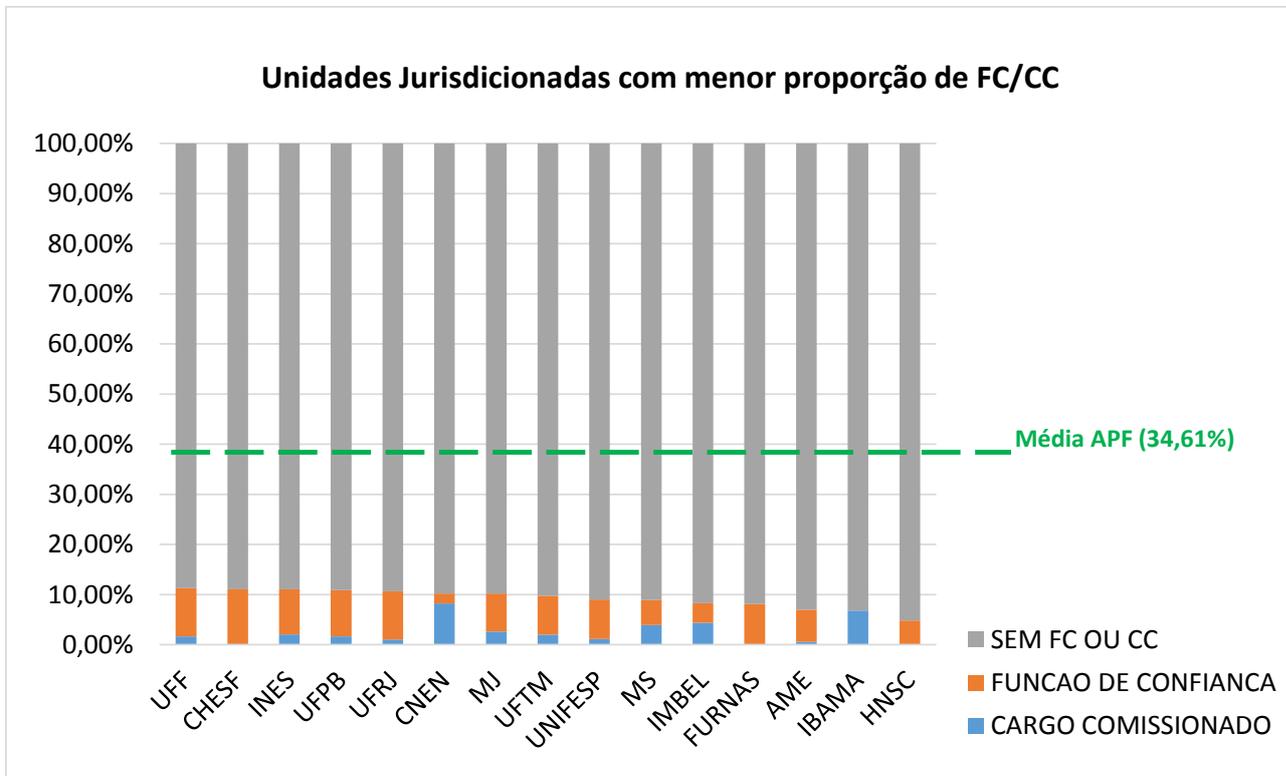


Figura 10. Unidades Jurisdicionadas com menor proporção de FC e CC

II.10. Distribuição de frequência do percentual de comissionados

63. A figura 11 agrupa as 278 organizações por intervalo de percentual de FC/CC de seus quadros.

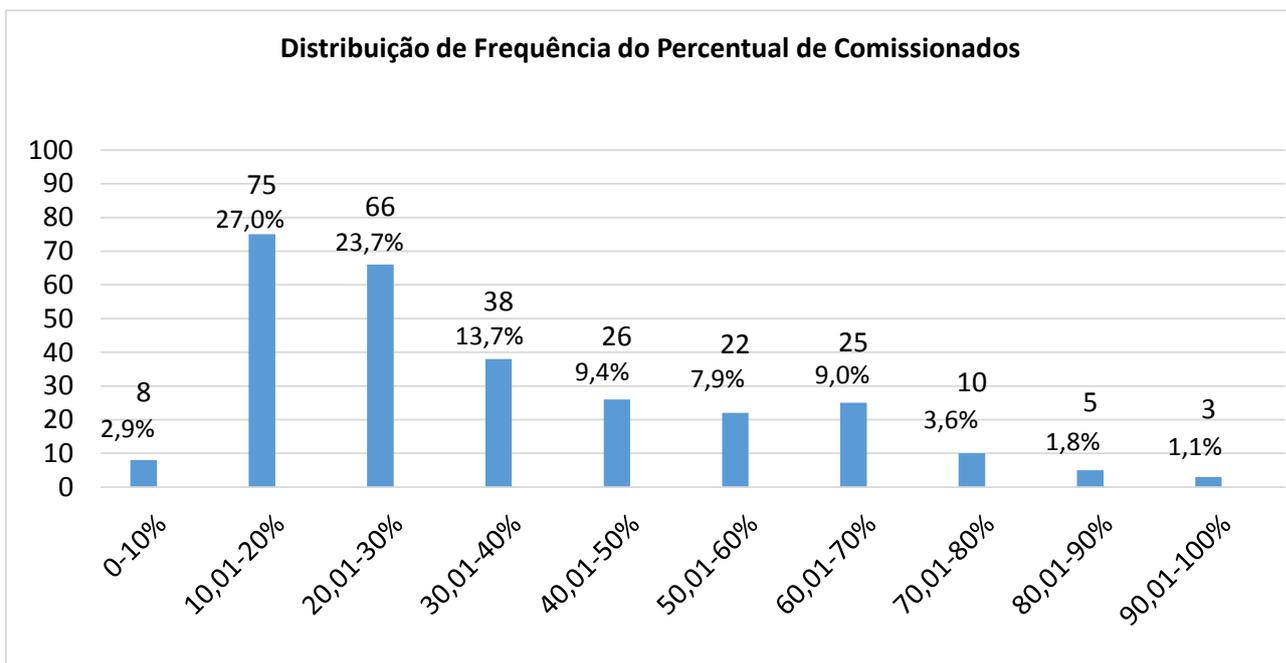


Figura 11. Distribuição de Frequência do Percentual de Comissionados

64. Dentre os 278 órgãos e entidades analisados, observa-se que 65 têm os percentuais de comissionados acima de 50,01% nos seus quadros, ou seja, têm mais da metade de seus servidores supostamente exercendo atribuições de direção, chefia ou assessoramento¹³.

65. Ademais, observa-se que a maior parte das organizações está nos intervalos 10,01-20% (75) e 20,01-30% (66).

II.11. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por Poder¹⁴

66. Uma das questões investigadas no levantamento foi a proporção de servidores que são filiados a partidos políticos, a qual é demonstrada na tabela 6.

Tabela 6. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por Poder

Poder	não	sim	TOTAL	não %	sim %	total %
EXE-Dest	195	22	217	89,86%	10,14%	100,00%
EXE-Militar	294	11	305	96,39%	3,61%	100,00%
EXE-Siprec	29.342	3.717	33.059	88,67%	11,33%	100,00%
Executivo	29.831	3.750	33.581	88,83%	11,17%	100,00%
Judiciário	8.100	425	8.525	95,01%	4,99%	100,00%
Legislativo	11.669	3.784	15.453	75,51%	24,49%	100,00%
Ministério Público da União	3.086	129	3.215	95,96%	4,04%	100,00%
Total Geral	52.686	8.088	60.774	86,69%	13,31%	100,00%

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

67. Na APF, 13,31% dos servidores investidos em CC são filiados a partidos políticos. No Legislativo há o maior percentual de filiados (24,49%).

II.12. Funções de confiança exercidas por filiados a partidos políticos, por Poder

68. A tabela 7 demonstra a proporção de servidores investidos em FC filiados a partidos políticos, por Poder.

Tabela 7. Funções de confiança ocupadas por filiados a partidos, por Poder

Poder	não	sim	TOTAL	não %	sim %	total %
EXE-Dest	141.849	12.485	154.334	91,91%	8,09%	100,00%
EXE-Militar	2.414	194	2.608	92,56%	7,44%	100,00%
EXE-Siprec	58.799	5.905	64.704	90,87%	9,13%	100,00%
Executivo	203.062	18.584	221.646	91,62%	8,38%	100,00%
Judiciário	53.191	2.773	55.964	95,05%	4,95%	100,00%
Legislativo	3.461	282	3.743	92,47%	7,53%	100,00%
Ministério Público da União	4.251	220	4.471	95,08%	4,92%	100,00%
Total Geral	263.965	21.859	285.824	92,35%	7,65%	100,00%

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

69. Na APF, 7,65% dos servidores investidos em FC são filiados a partidos políticos. O Executivo apresenta o maior percentual (8,38%).

II.13. Servidores sem FC/CC filiados a partidos políticos, por Poder

70. A tabela 8 demonstra a proporção de servidores sem FC/CC filiados a partidos políticos, por Poder.

Tabela 8. Servidores sem FC/CC filiados a partidos, por Poder

Poder	não	sim	TOTAL	não %	sim %	total %
EXE-Dest	264.986	26.158	291.144	91,02%	8,98%	100,00%
EXE-Militar	12.404	1.416	13.820	89,75%	10,25%	100,00%
EXE-Sipiec	366.372	36.609	402.981	90,92%	9,08%	100,00%
Executivo	643.762	64.183	707.945	90,93%	9,07%	100,00%
Judiciário	49.157	2.114	51.271	95,88%	4,12%	100,00%
Legislativo	4.622	356	4.978	92,85%	7,15%	100,00%
Ministério Público da União	9.190	430	9.620	95,53%	4,47%	100,00%
Total Geral	706.731	67.083	773.814	91,33%	8,67%	100,00%

Fonte: Base de dados Consolidada pela Sefip

71. Na APF, 8,67% dos servidores sem FC/CC são filiados a partidos políticos, sendo que o Executivo apresenta percentual (8,90%) um pouco acima do apurado para a APF.

72. Conclui-se que há na APF, proporcionalmente, mais servidores filiados a partidos em CC (13,31%), enquanto os servidores não comissionados e os detentores de FC têm a proporção de filiados a partidos políticos de 8,67% e de 7,65%, respectivamente.

73. Proporcionalmente os cargos em comissão apresentam 54% a mais de filiados do que na categoria de servidores sem FC/CC e 74% a mais em relação às funções de confiança.

II.14. Cargos em comissão ocupados por filiados a partidos políticos, por tipo de organização

74. A figura 12 permite verificar, por tipo de organização, a proporção de servidores em cargos em comissão com filiação partidária.

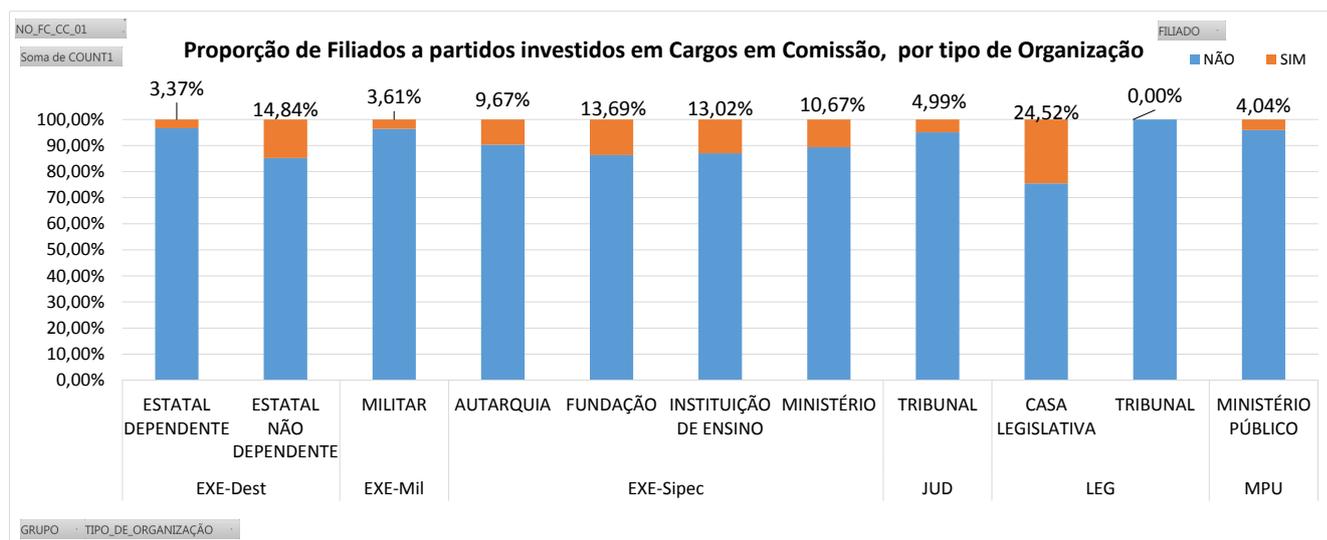


Figura 12. Proporção de filiados a partidos investidos em cargo em comissão, por tipo de organização

75. As Casas Legislativas têm a proporção de 24,52% dos servidores investidos em CC filiados. Os demais tipos de organização têm proporções abaixo de 10%, salvo as Estatais Não Dependentes (14,84%), Fundações (13,69%), Instituições de Ensino (13,02%) e Ministérios (10,67%).

II.15. Funções de confiança exercidas por filiados a partidos políticos, por tipo de organização

76. A figura 13 permite comparar, por tipo de organização, a proporção de servidores em função de confiança com filiação partidária.

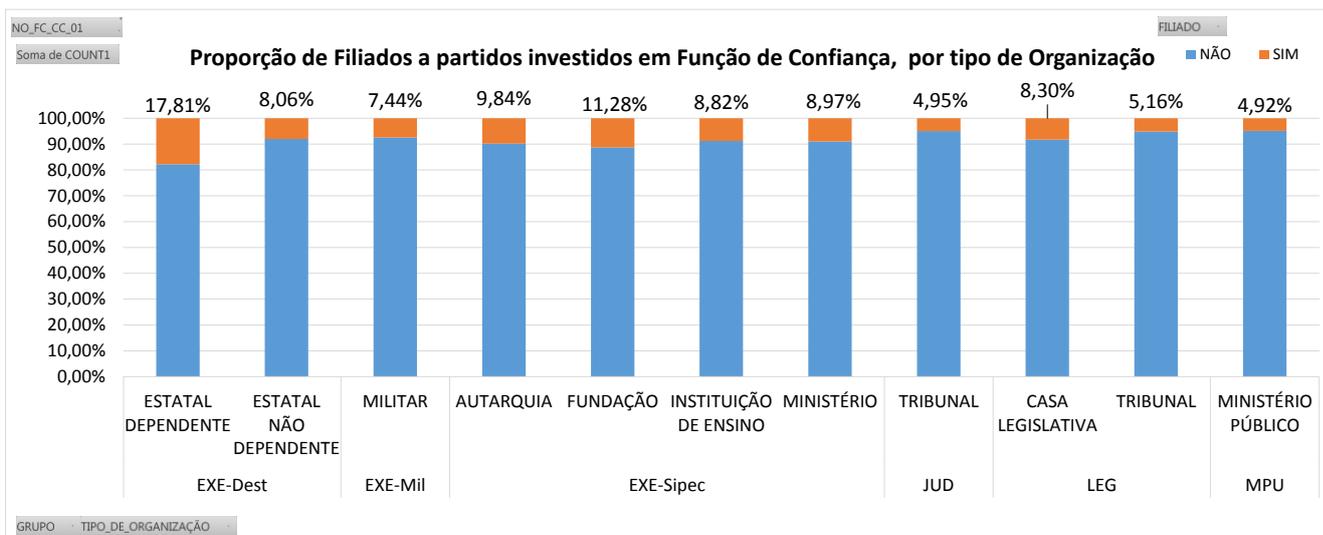


Figura 13. Proporção de filiados a partidos investidos em função de confiança, por tipo de organização

77. As Estatais Dependentes e as Fundações apresentam percentual de investidos em FC filiados a partidos acima dos 10%, enquanto os demais tipos de organização tabulados têm percentual inferior a 10%.

II.16. Servidores sem FC/CC, com filiação partidária, por tipo de organização

78. A figura 14 permite comparar, por tipo de organização, a proporção de servidores sem FC/CC filiados a partidos.

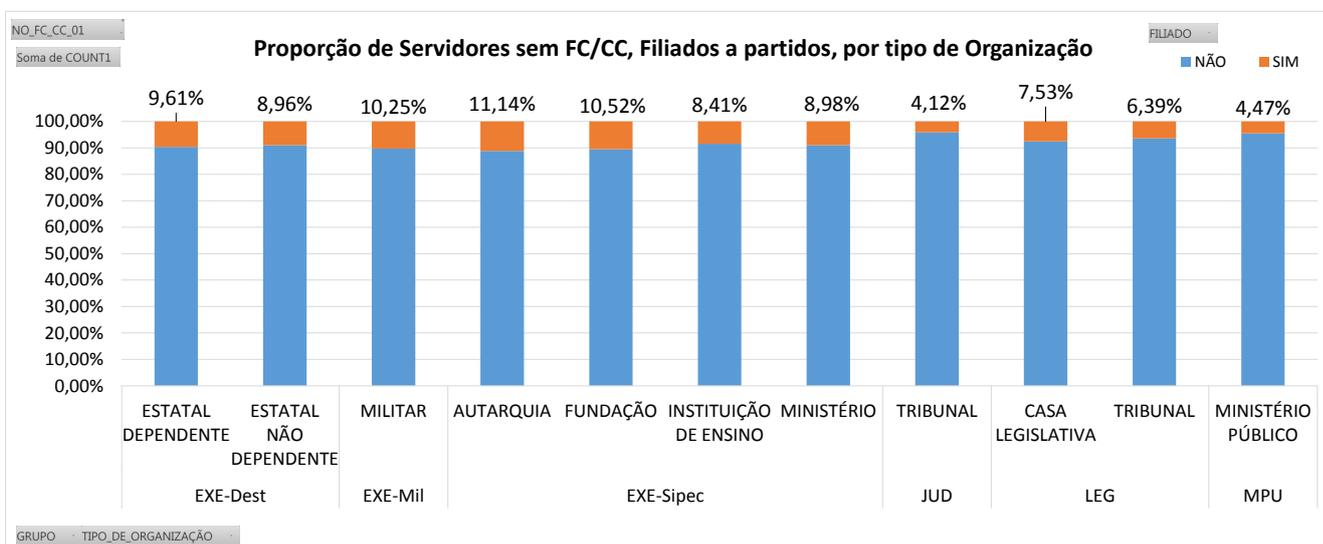


Figura 14. Proporção de servidores sem FC/CC, filiados a partidos, por tipo de organização

79. Nesse caso destaca-se, com proporção de filiados acima de 10%, o quadro de servidores civis das Forças Armadas (10,25%), bem como as Autarquias (11,14%) e as Fundações (10,52%). Os demais tipos de organização apresentam proporção de filiados inferior a 10% de seus quadros.

II.17. Organizações com maior percentual de comissionados filiados a partidos políticos

80. A figura 15 permite verificar quais organizações possuem, proporcionalmente, mais servidores comissionados (FC e CC) filiados a partidos.

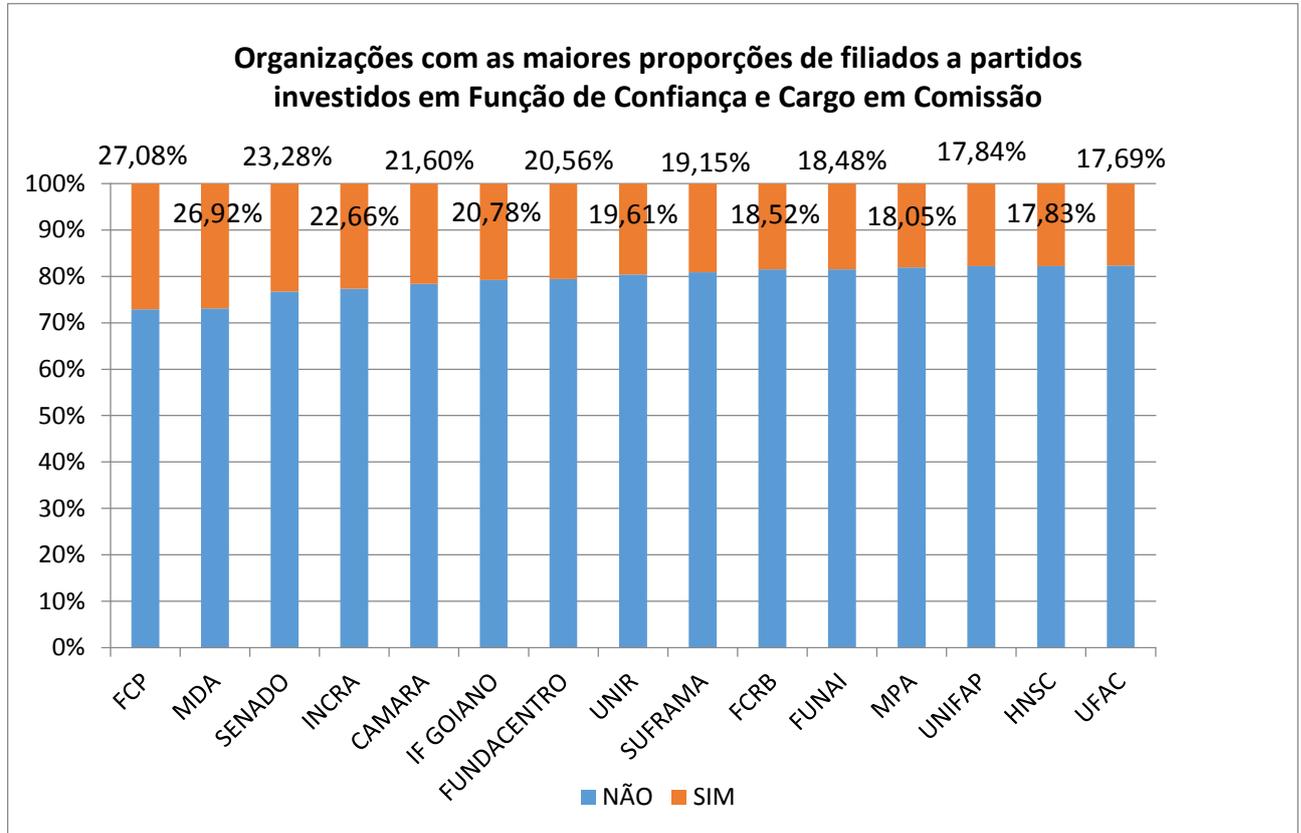


Figura 15. Organizações com as maiores proporções de filiados a partidos investidos em FC/CC

II.18. Organizações com menor percentual de comissionados filiados a partidos políticos

81. A figura 16 permite verificar quais organizações possuem, proporcionalmente, menos servidores comissionados filiados a partidos.

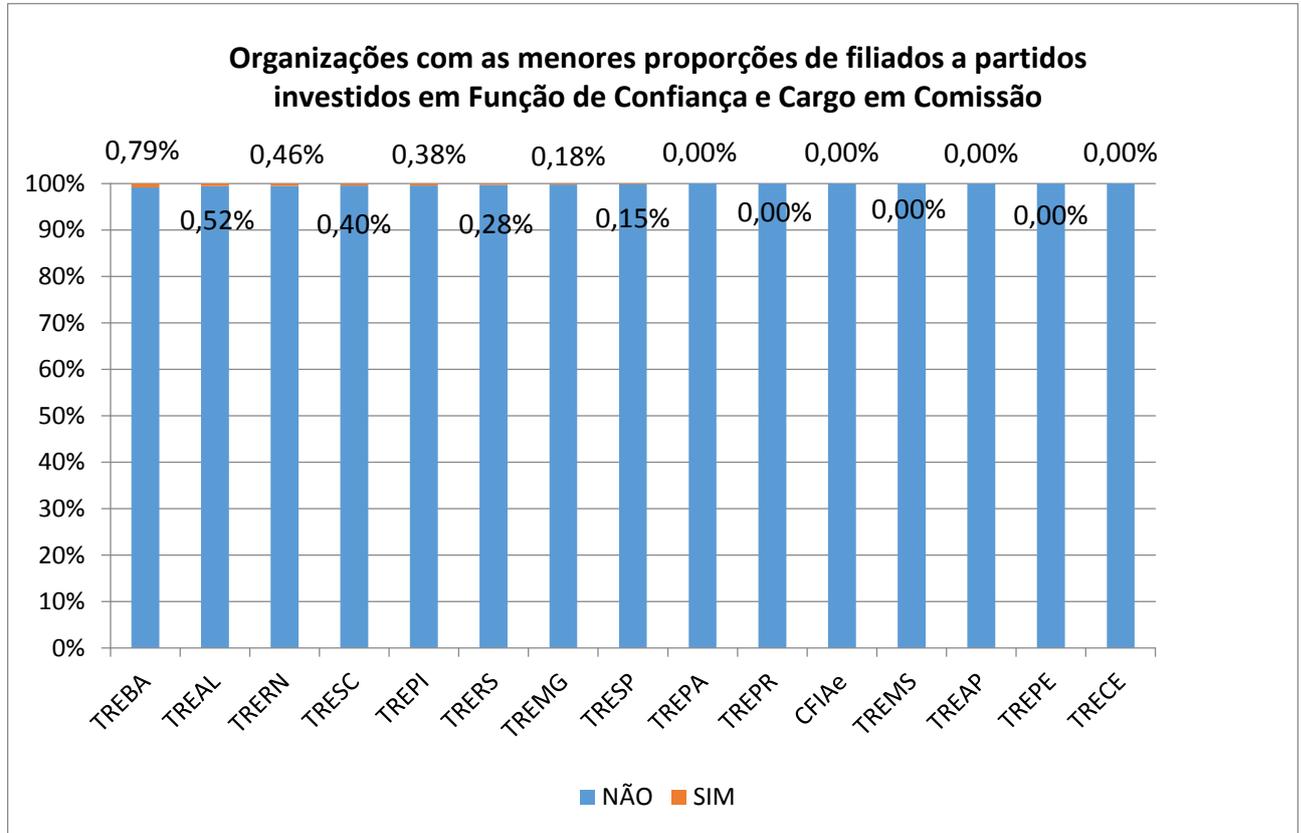


Figura 16. Organizações com as menores proporções de filiados a partidos investidos em FC/CC

II.19. Tempo médio de permanência na FC e no CC por Poder

82. O tempo médio de permanência na função de confiança e em cargos em comissão¹⁵ serve, por exemplo, como indicador de: perda/manutenção do conhecimento da organização; qualidade do processo de escolha dos comissionados; intervenção de interesses externos na organização.

83. A figura 17 permite verificar, por Poder, o tempo médio de permanência (em dias) dos servidores em suas respectivas funções de confiança ou cargos em comissão.

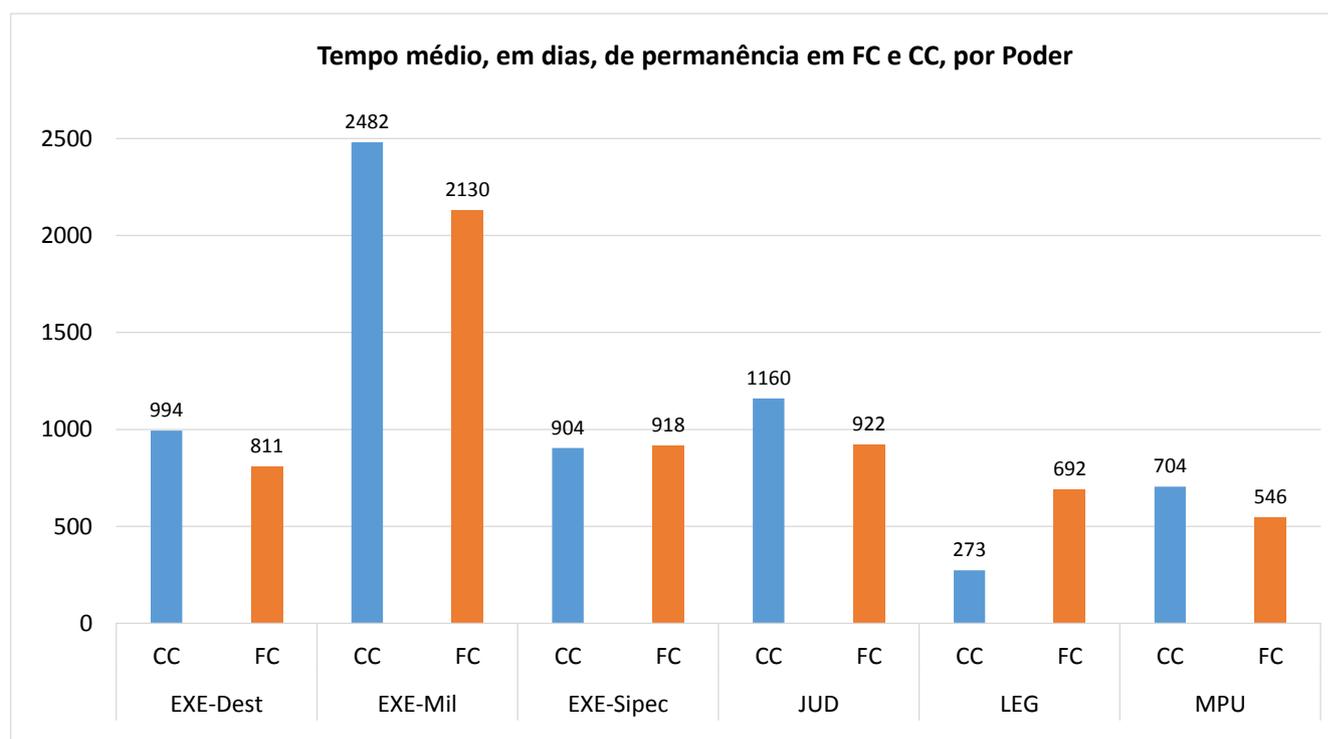


Figura 17. Tempo médio de permanência em FC e CC, por Poder

84. Consta-se que os servidores civis das Forças Armadas são os que permanecem, em média, por mais tempo no mesmo CC/FC. O menor tempo médio em CC ocorre no Legislativo, e o menor tempo médio em FC ocorre no MPU. O baixo tempo no Legislativo provavelmente resulta dos seguintes fatores: a legislatura vigente se iniciou recentemente, em 1/2/2015; aproximadamente 87% dos CC do Legislativo são ocupados por assessor de parlamentar; as bases de dados encaminhadas pelas Casas Legislativas se referem ao mês de julho de 2015; e o cálculo do tempo médio de permanência considerou apenas o período de exercício dos atuais comissionados.

II.20. Tempo médio de permanência na FC e no CC por tipo de organização

85. A figura 18 permite verificar, por tipo de organização, o tempo médio de permanência dos servidores comissionados na mesma FC ou no mesmo CC.

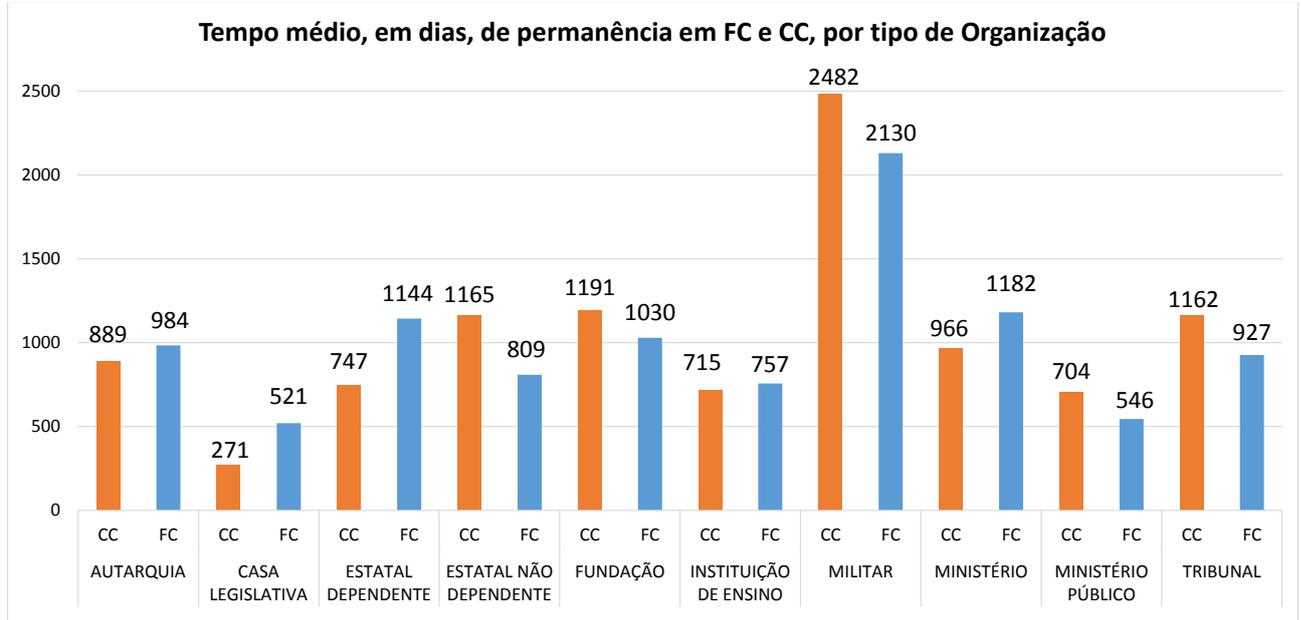


Figura 18. Tempo médio de permanência em FC e CC, por tipo de organização

86. Os resultados são similares aos observados na comparação por Poder. Há apenas uma diferença: na comparação por tipo de organização, o menor tempo médio em FC é nas Casas Legislativas (521 dias).

II.21. Organizações com maior tempo médio de permanência em FC e CC

87. A figura 19 apresenta as organizações com os maiores tempos médios de permanência.

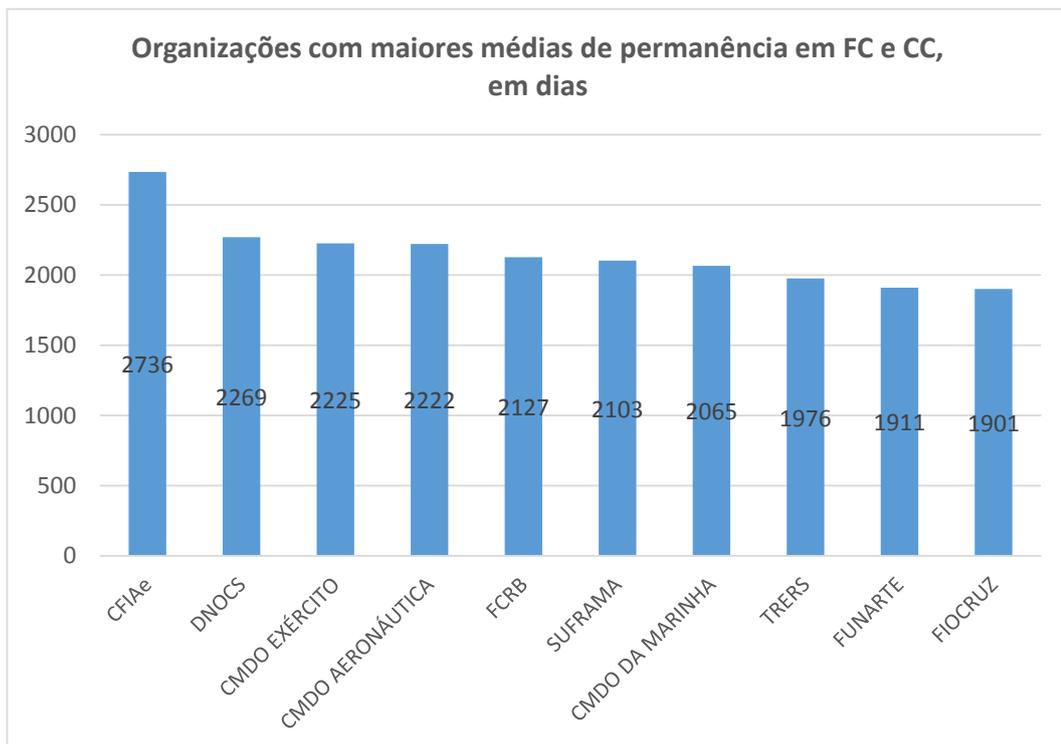


Figura 19. Organizações com maiores médias de permanência nas FC e CC

II.22. Organizações com menor tempo médio de permanência em FC e CC

88. Na figura 20 constam as organizações com os menores tempos médios de permanência.

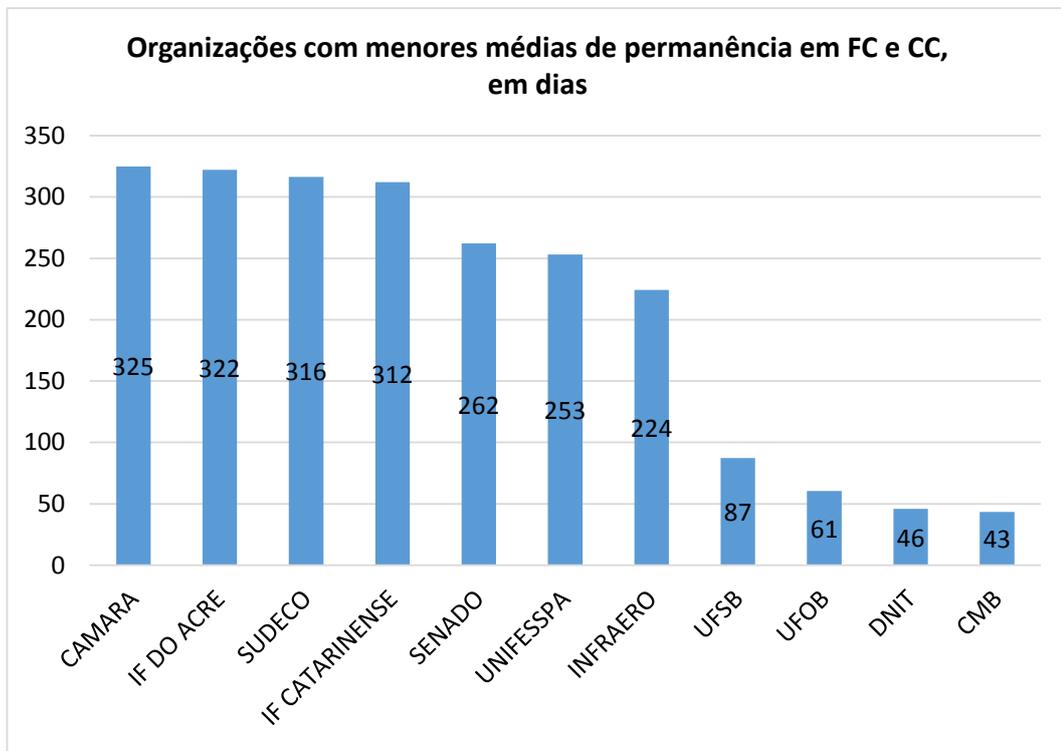


Figura 20. Organizações com menores médias de permanência nas FC e CC

89. Chama a atenção a presença do Dnit como uma organização com baixo tempo médio de permanência em FC e CC, revelando as modificações pelas quais passa a Autarquia.

II.23. Distribuição das organizações por período de tempo médio de permanência em FC/CC

90. O histograma da figura 21 agrupa as 278 organizações por intervalo de tempo médio de permanência em FC/CC.

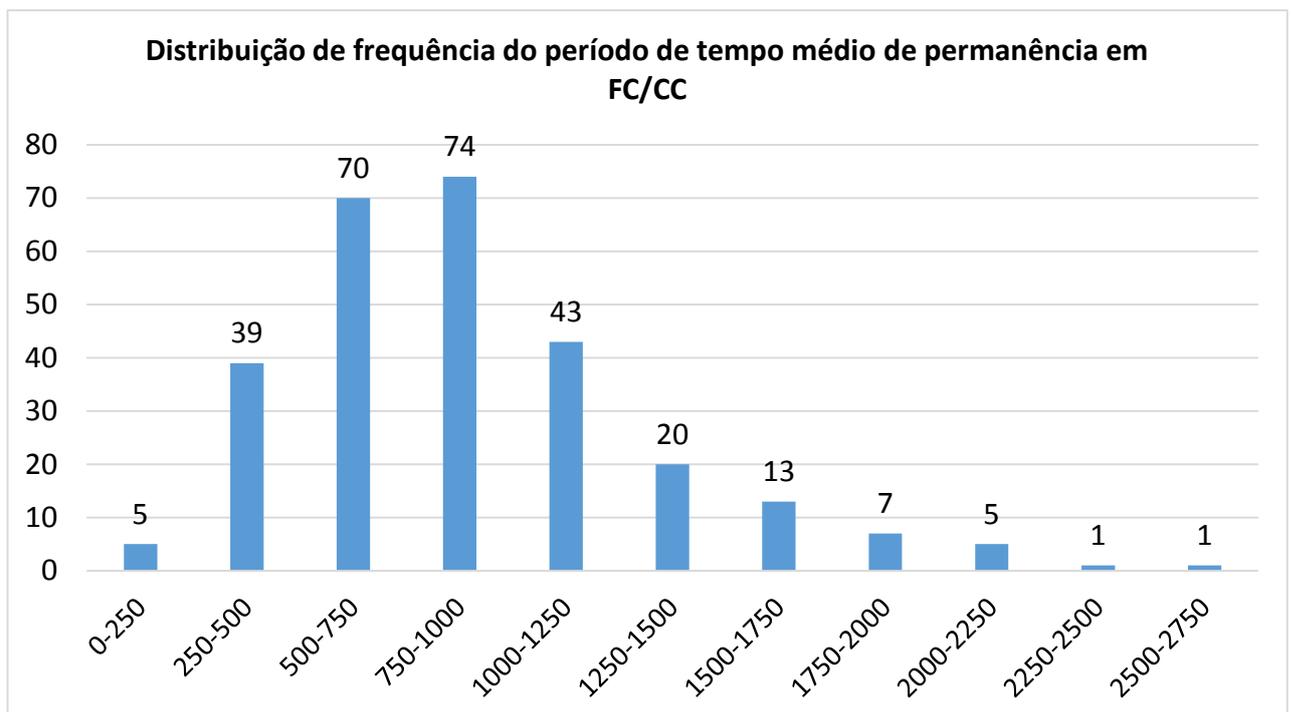


Figura 21. Distribuição de frequência do período de tempo médio de permanência em FC/CC

91. Observa-se que mais da metade da amostra de organizações apresentam tempos médios de permanência em torno de 500 a 1000 dias, aproximadamente 17 a 33 meses.

II.24. Situação dos cargos de Direção e Assessoramento Superior

92. Os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) são o principal grupo de cargos comissionados do Poder Executivo.

93. Os DAS com prefixo 101 são para os cargos de direção/chefia, e os DAS com prefixo 102 são para os cargos de assessoria. O nível 10x.1 corresponde ao menor nível hierárquico enquanto que o 10x.6 corresponde ao maior nível hierárquico.

94. A tabela 9 apresenta informações sobre a origem dos servidores investidos nos cargos DAS.

Tabela 9. Quantidade de ocupantes dos cargos DAS, por nível do cargo e origem do servidor

Situação	DAS												Total
	101.1	101.2	101.3	101.4	101.5	101.6	102.1	102.2	102.3	102.4	102.5	102.6	
Sem Vínculo	1062	871	854	805	229	89	903	813	480	354	110	2	6572
Do Quadro Próprio	3836	2963	1670	1052	220	25	742	682	310	86	16	3	11605
Cedido por Outros Órgãos	364	419	587	935	425	102	250	323	247	258	91	2	4003
Total	5262	4253	3111	2792	874	216	1895	1818	1037	698	217	7	22180

Fonte: Base de Dados Consolidada pela Sefip

95. No Executivo há 22.180 servidores investidos em cargos DAS, dos quais 6.572 (29,63%) não têm vínculo com a Administração e 15.608 (70,36%) são servidores do próprio quadro ou cedidos por outros órgãos.

96. A figura 22 revela a proporção da ocupação dos cargos DAS por pessoal sem vínculo, de quadro próprio e cedido por outros órgãos.

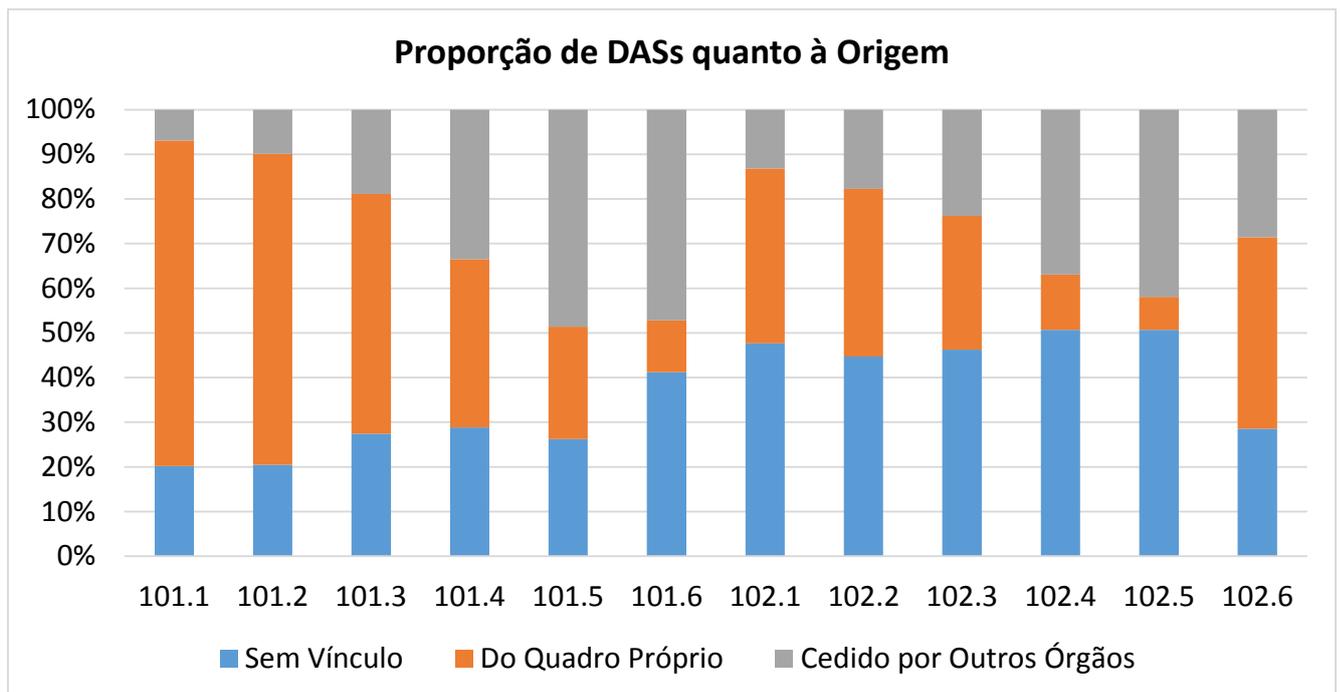


Figura 22. Proporção de ocupantes dos cargos DAS quanto à origem do servidor

97. Verifica-se que, nos cargos de direção (DAS 101.1 a 101.6), a ocupação da maior parte dos cargos dos níveis 101.1 a 101.3 é por pessoal do quadro próprio. Já para os níveis superiores, a maior proporção é de pessoal externo às organizações.

98. Os cargos de assessoramento, por sua vez, costumam ser, em grande parte, destinados a pessoal sem vínculo com a Administração, especialmente nos níveis 102.1 a 102.5. Cabe ressaltar que, em todos os níveis de assessoramento, há mais pessoal externo às organizações do que de seu quadro próprio.

99. A situação dos cargos DAS também foi analisada sob o aspecto da filiação partidária. Constatou-se que 11% (2.444) desses cargos são ocupados por filiados a 31 partidos políticos. A figura 23 apresenta os dez partidos com maior quantidade de filiados nos níveis de DAS 4 a 6.

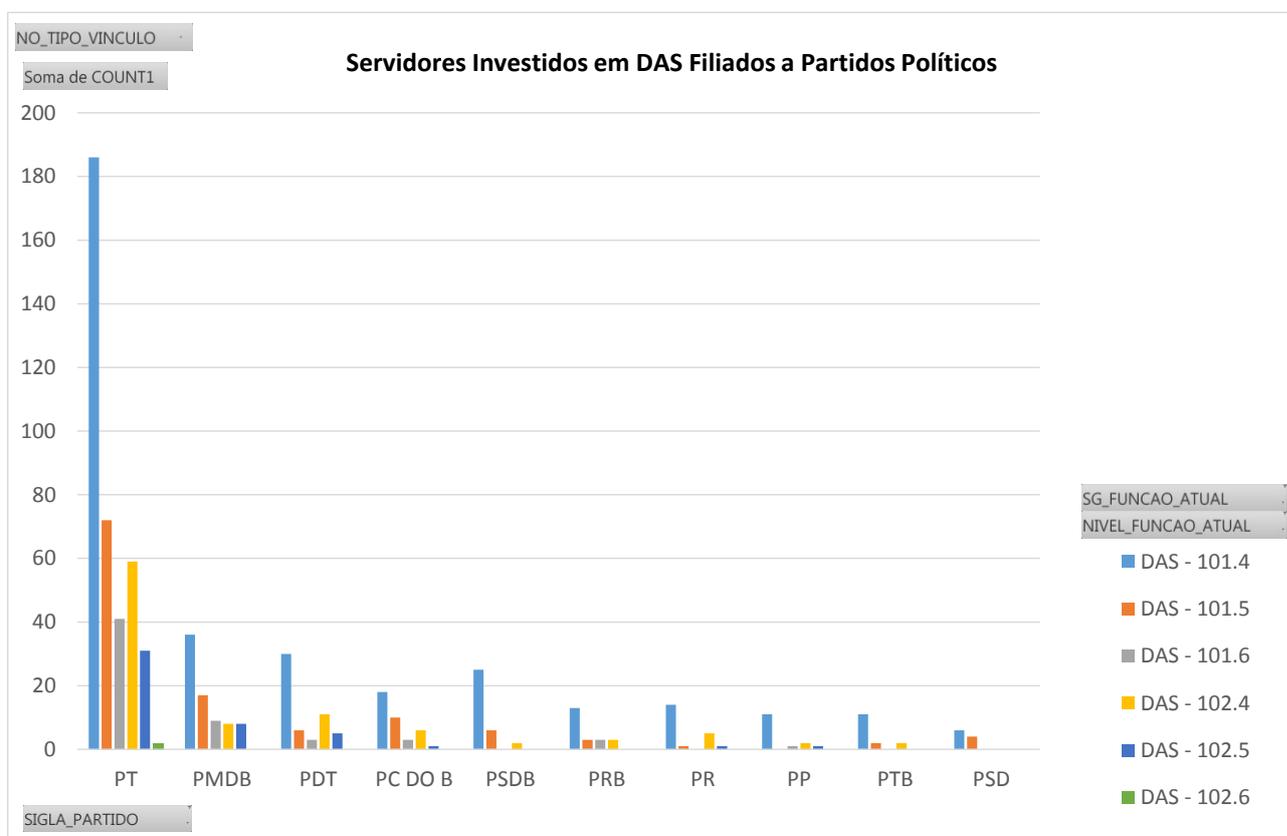


Figura 23. Quantidade de servidores investidos em DAS filiados a partidos políticos

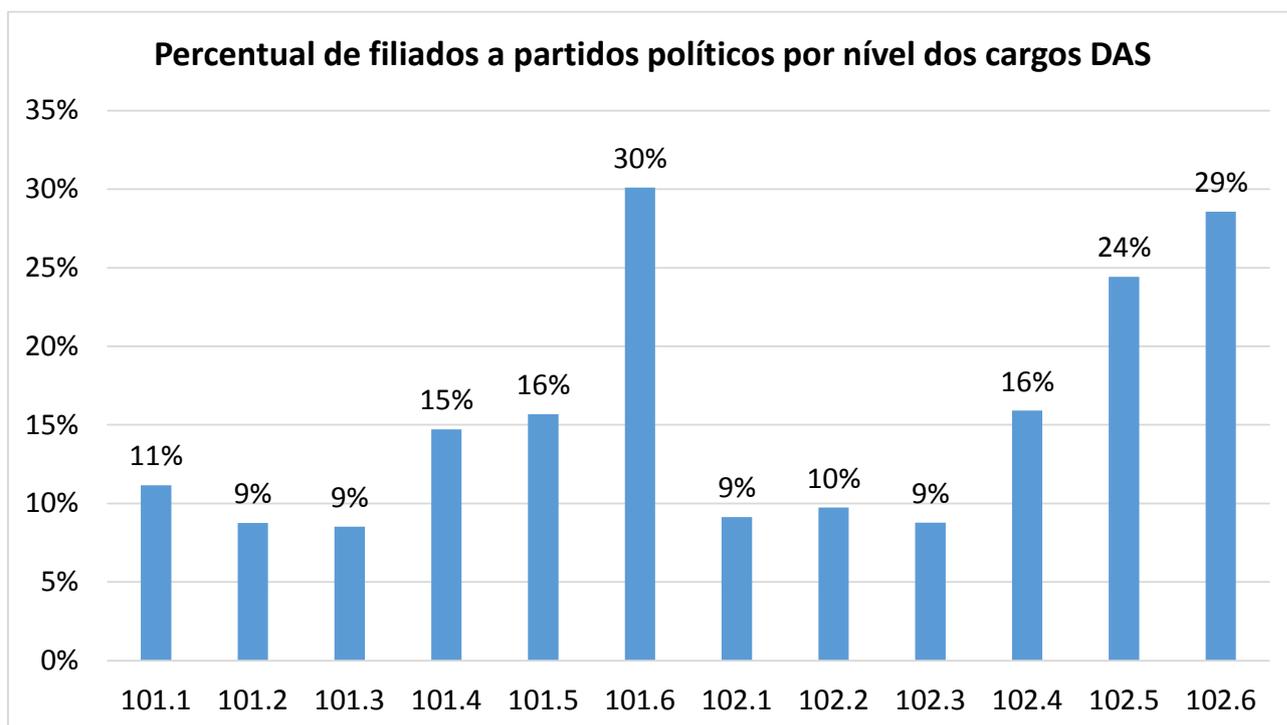


Figura 24. Percentual de filiados a partidos políticos por nível dos cargos DAS

100. Ao comparar a figura 24 com a figura 14 – a qual mostra que, no EXE-Sipeç, é normal haver em torno de 10% dos servidores sem FC/CC filiados a partidos –, verifica-se que está fora do padrão o percentual de filiados nos seguintes cargos DAS: 101.4 (15%), 101.5 (16%), 101.6 (30%), 102.4 (16%), 102.5 (24%) e 102.6 (29%). Em outras palavras, nos cargos DAS 4 a 6 a proporção de filiados a partidos políticos é 50% a 300% maior do que a proporção adotada como padrão (10%), a qual se repete apenas nos cargos DAS 1 a 3.

II.25. Gastos com remuneração

101. A tabela 10 indica o gasto mensal, por Poder, com remuneração dos comissionados e não comissionados em exercício nas organizações da amostra. Ressalte-se que esse gasto leva em conta a remuneração total paga aos comissionados, e não apenas o adicional de CC/FC que alguns recebem quando optam pela remuneração do cargo efetivo (“opção”)¹⁶.

Tabela 10. Gasto com remuneração total de comissionados e não comissionados, por Poder

	Cargo em Comissão	Função de Confiança	Sem FC/CC	Total Geral
EXE-Dest	4.317.444,17	1.430.663.829,49	1.687.191.752,64	3.122.173.026,30
EXE-Mil	1.997.339,25	19.998.985,25	95.541.202,46	117.537.526,96
EXE-Sipeç	379.817.459,02	569.421.060,95	3.573.685.215,41	4.522.923.735,38
Executivo	386.132.242,44	2.020.083.875,69	5.356.418.170,51	7.762.634.288,64
Judiciário	155.818.183,79	647.858.232,62	608.464.980,97	1.412.141.397,38
Legislativo	78.530.770,69	106.779.757,18	118.842.524,60	304.153.052,47
Ministério Público da União	35.478.050,05	41.288.353,06	132.968.916,45	209.735.319,56
Totais	655.959.246,97	2.816.010.218,55	6.216.694.592,53	9.688.664.058,05

Notas: 1) gastos de Cargos em Comissão e Funções de Confiança incluem o cargo efetivo mais o adicional da função. 2) Não são considerados os gastos com servidores cedidos para outros órgãos, pelo cedente.

Fonte: Banco de Dados Consolidado pela Sefip

102. A figura 25 indica a proporção dos gastos mencionados na tabela acima. Os valores destacados na figura correspondem à soma dos gastos com FC e CC.

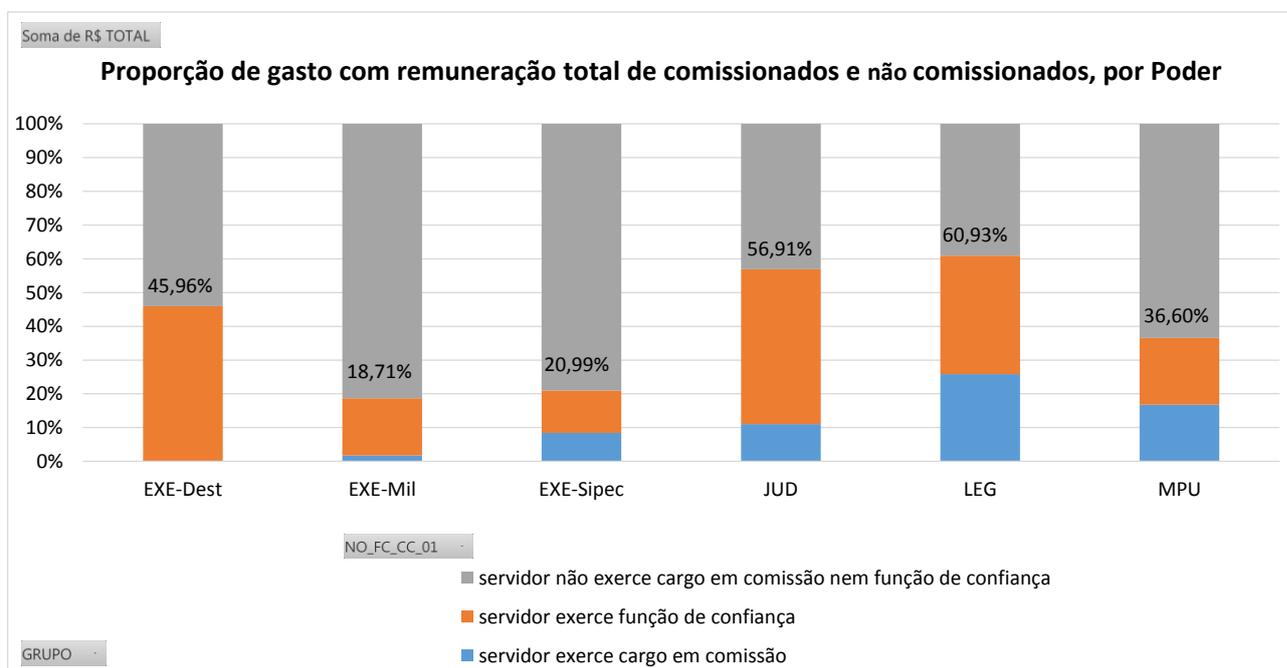


Figura 25. Proporção de gasto com remuneração total de comissionados e não comissionados, por Poder

103. Proporcionalmente, os maiores gastos com FC/CC ocorrem no Legislativo e no Judiciário.

104. A tabela 11 indica os gastos com servidores efetivos e comissionados sob outra ótica: tratando a parte da remuneração dos comissionados que é do cargo efetivo – no caso daqueles que optaram por receber a remuneração do cargo efetivo mais uma fração da remuneração do CC/FC – como sendo gasto com servidores efetivos¹⁷.

Tabela 11. Gasto com remuneração de efetivos e comissionados, por Poder

	Efetivos	Comissionados	Total Geral
EXE-Dest			
EXE-Mil	115.449.422,57	2.088.104,39	117.537.526,96
EXE-Sipec	4.367.860.821,86	155.062.913,52	4.522.923.735,38
Executivo	4.483.310.244,43	157.151.017,91	4.640.461.262,34
Judiciário	1.129.354.226,83	130.820.968,93	1.260.175.195,76
Legislativo	186.567.635,58	117.585.416,89	304.153.052,47
Ministério Público da União	117.410.256,90	11.750.041,16	129.160.298,06
Totais	5.916.642.363,74	417.307.444,89	6.333.949.808,63

Nota: Não foram considerados os gastos de: EXE-Dest, MPDFT, MPT, CJF, STJ, TRERJ, TRERR, TRF04, TRT20 e TRT22, por falta de dados.
 Fonte: Banco de Dados Consolidado pela Sefip

105. A figura 26 indica a proporção dos gastos mencionados na tabela acima.

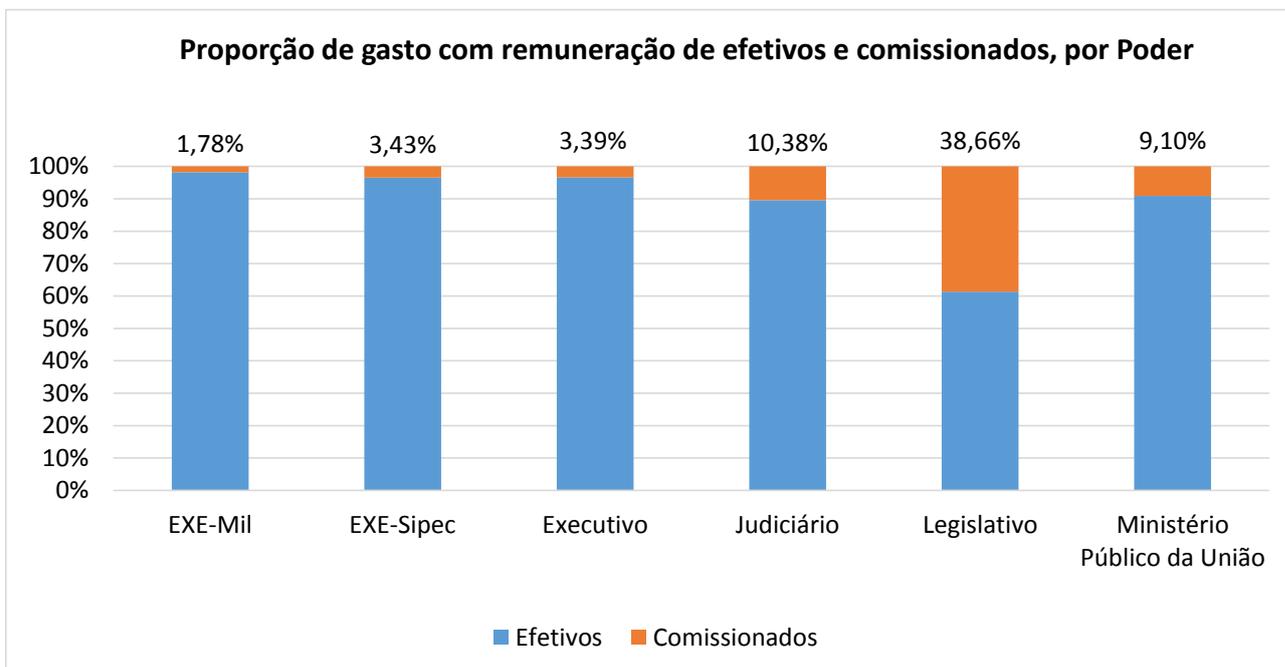


Figura 26. Proporção de gasto com remuneração de efetivos e comissionados, por Poder

106. Observa-se que a proporção de gasto com comissionados é significativamente maior no Legislativo, no Judiciário e no MPU, quando comparada com a proporção no Executivo.

107. Nas figuras 27 e 28 constam, respectivamente, as organizações com maior e menor proporção desse gasto remuneratório.

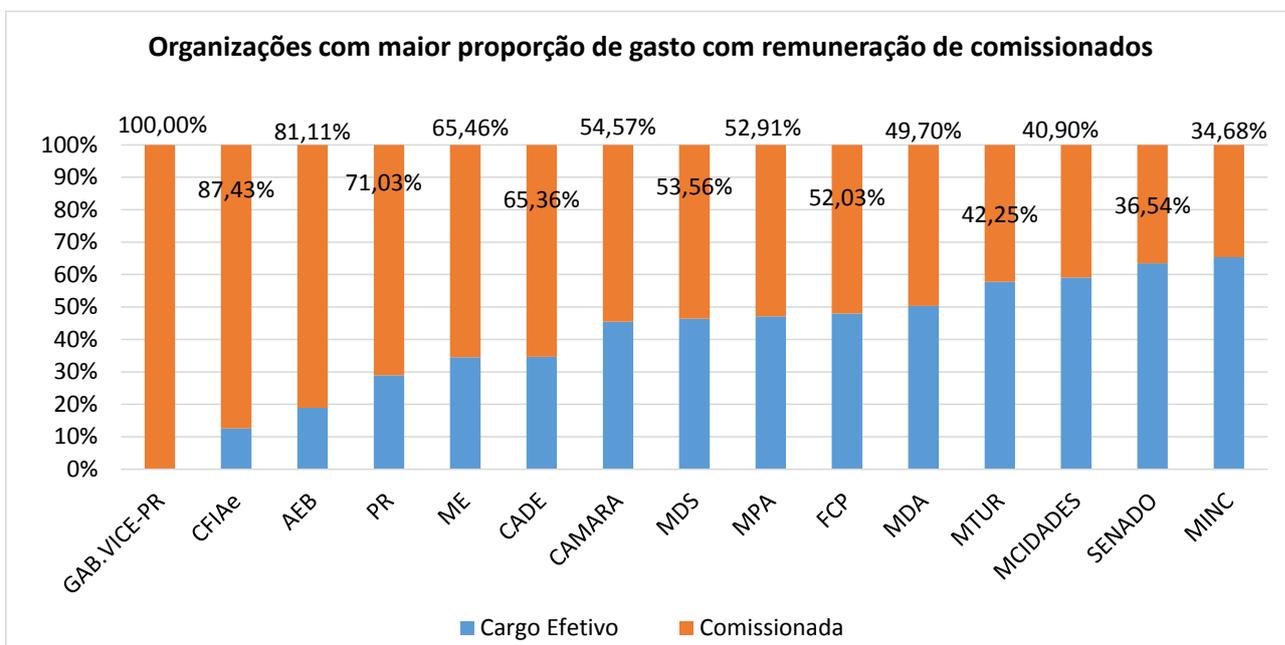


Figura 27. Organizações com maior proporção de gasto com remuneração de comissionados

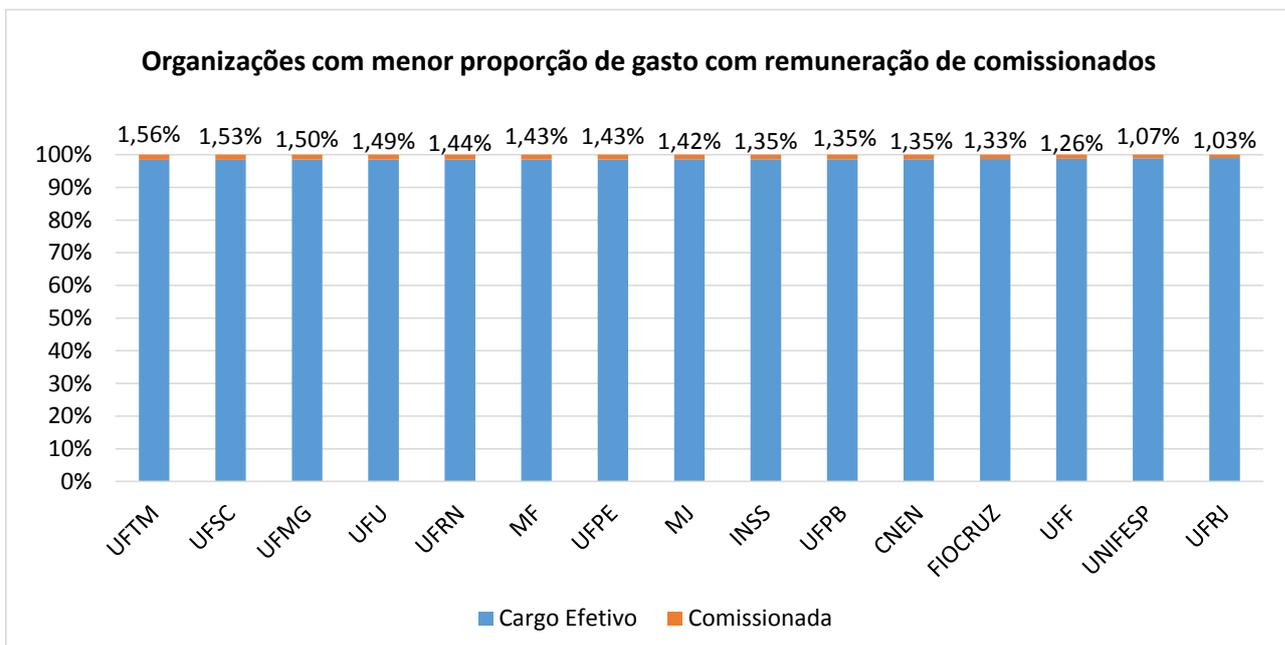


Figura 28. Organizações com menor proporção de gasto com remuneração de comissionados

II.26. Comparação entre organizações do mesmo tipo

108. Considerando que as organizações têm natureza, estrutura e atribuições distintas, este tópico compara a proporção de comissionados entre organizações do mesmo tipo. O intuito é verificar se, no caso de organizações similares, há uniformidade na estruturação dos quadros de servidores, levando a variações menores em relação à proporção média de servidores investidos em função de confiança e em cargos em comissão.

109. São destacadas as comparações entre as fundações, os ministérios e os tribunais regionais eleitorais.

110. A figura 29 revela a variação dessa proporção no caso das fundações.

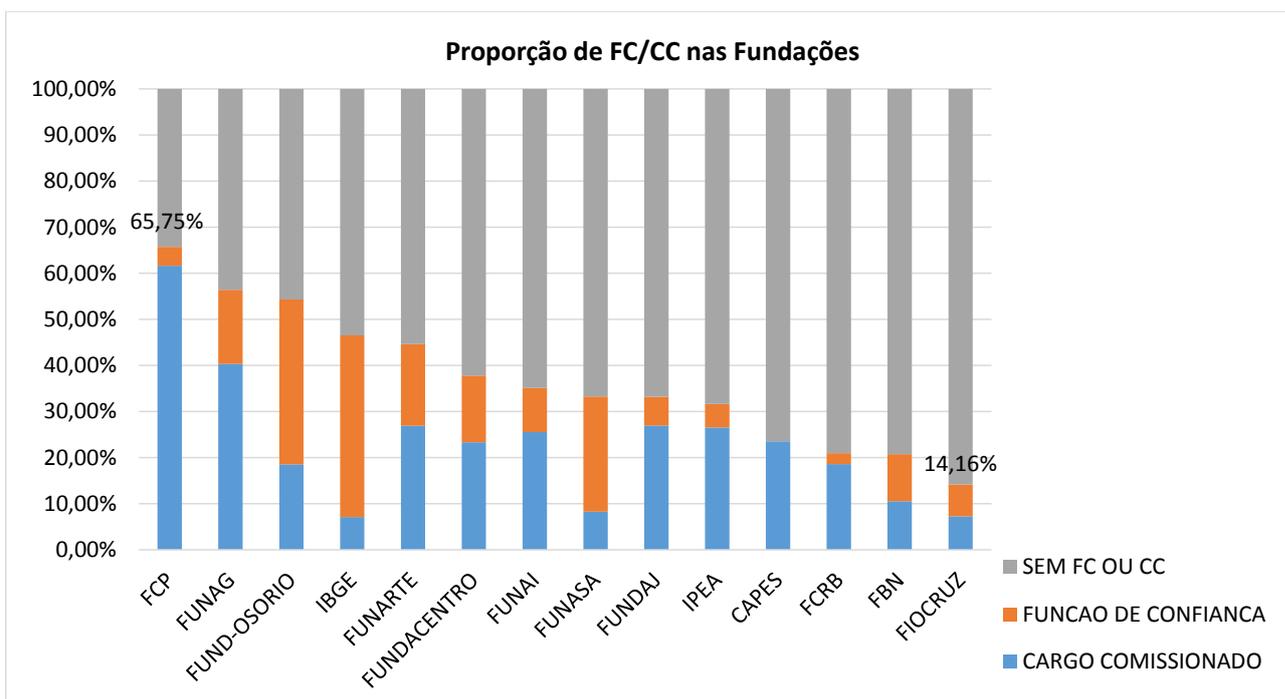


Figura 29. Proporção de FC/CC nas Fundações

111. A FCP é a fundação com maior proporção de comissionados (65,75%), enquanto que a Fiocruz é a que apresenta a menor proporção (14,16%). Entretanto, impende ressaltar que o porte dessas organizações é bem diferente: a Fiocruz tem 5.473 servidores, enquanto a FCP tem apenas 73.

112. Por outro lado, o IBGE tem 5.736 servidores, porte semelhante ao da Fiocruz, mas a proporção de comissionados no IBGE (46,51%) é 3,3 vezes maior que a proporção na Fiocruz.

113. Da mesma forma, a figura 30 compara as proporções entre 25 das 30 organizações classificadas no tipo “Ministério”.

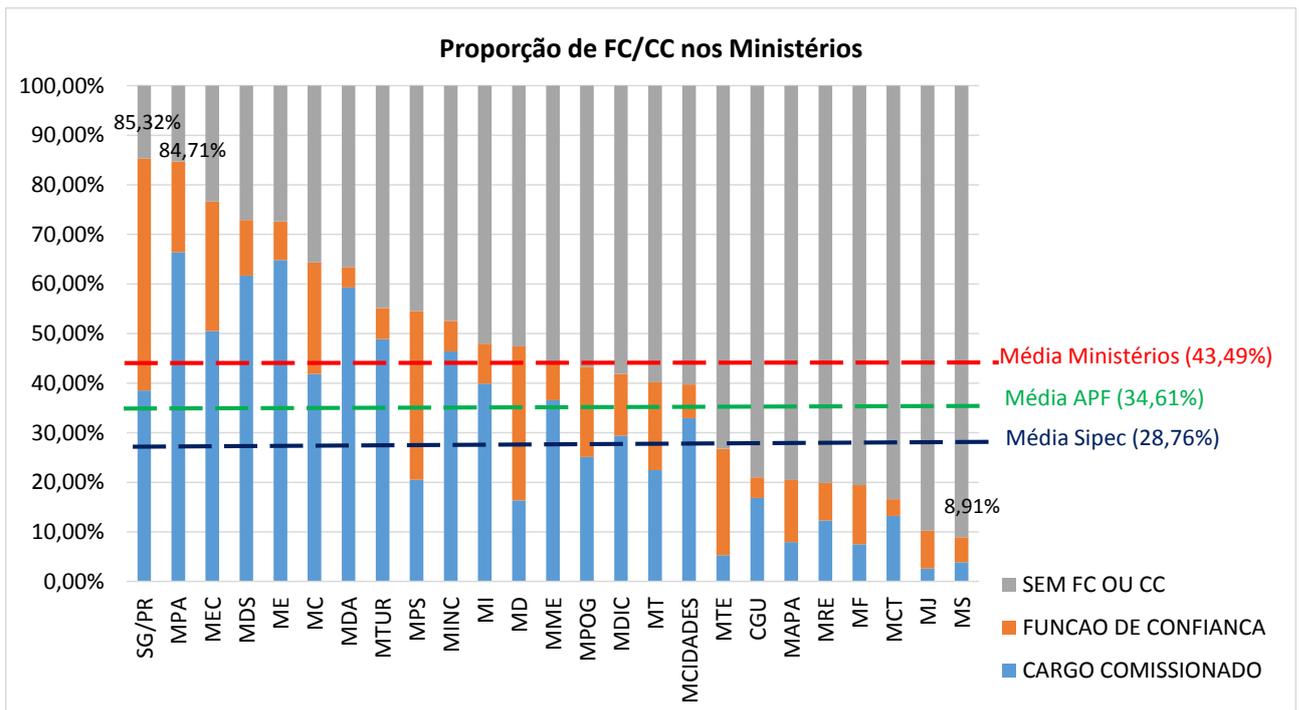


Figura 30. Proporção de FC/CC nos Ministérios

114. Comparando-se, por exemplo, a proporção do Ministério das Cidades (39,76%) com a do Ministério da Pesca e Aquicultura (84,71%) – os quais apresentam porte semelhante, com o total de 586 e 497 servidores, respectivamente –, pode ser observado que este tem mais que o dobro de comissionados do que aquele.

115. Por fim, são apresentadas, na figura 31, as proporções nos quadros dos TRE.

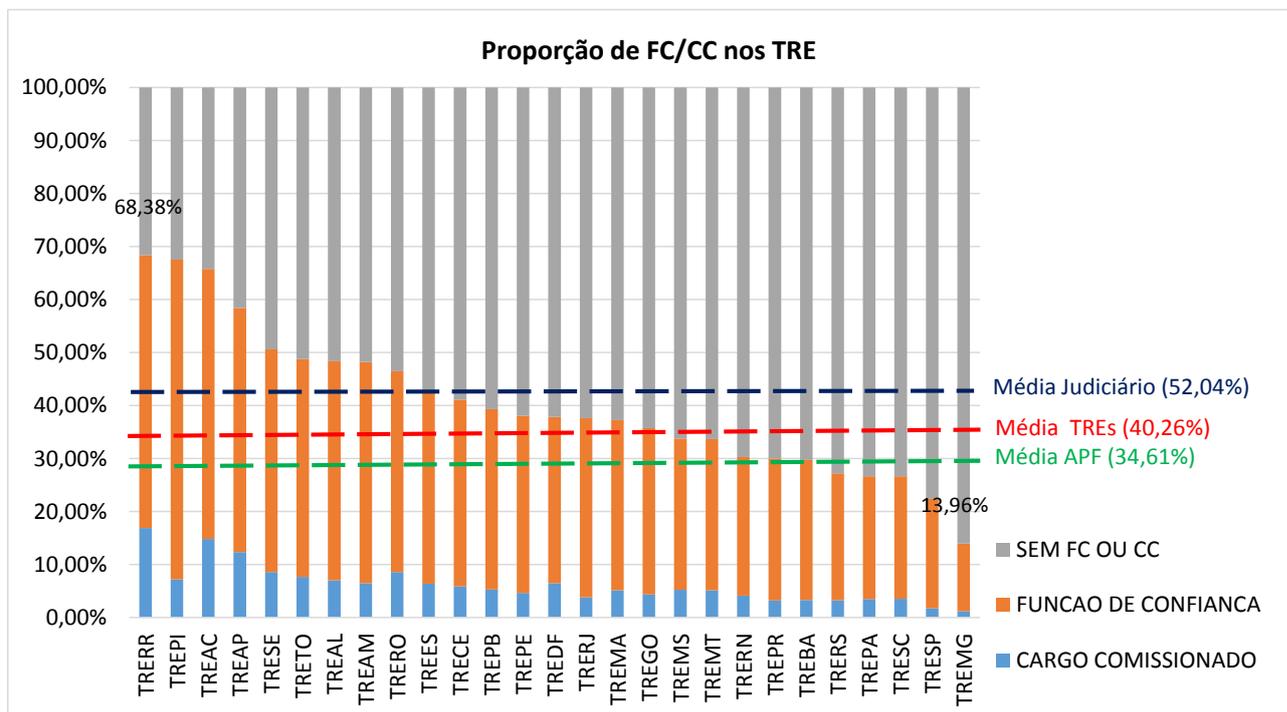


Figura 31. Proporção de FC/CC nos TRE

116. Entre os tribunais com porte semelhante, verifica-se que o TRE de Pernambuco (921 servidores) possui 43% a mais de comissionados do que o TRE de Santa Catarina (934 servidores), o qual possui 249 comissionados. Cabe ressaltar que, além de apresentarem o mesmo porte, esses tribunais também se assemelham por atuarem no mesmo ramo da justiça. Portanto, embora existam outras variáveis a serem consideradas nessa comparação, esperava-se que as proporções de comissionados desses órgãos não fossem tão diferentes.

III. PRINCIPAIS PROCESSOS DE ESCOLHA E INVESTIDURA DE FC E CC

III.1. Processo de seleção e investidura no Executivo

117. A figura 32 indica de forma sintética o processo de seleção e investidura nos dois órgãos do Executivo que a equipe de fiscalização visitou, MEC e MDS.

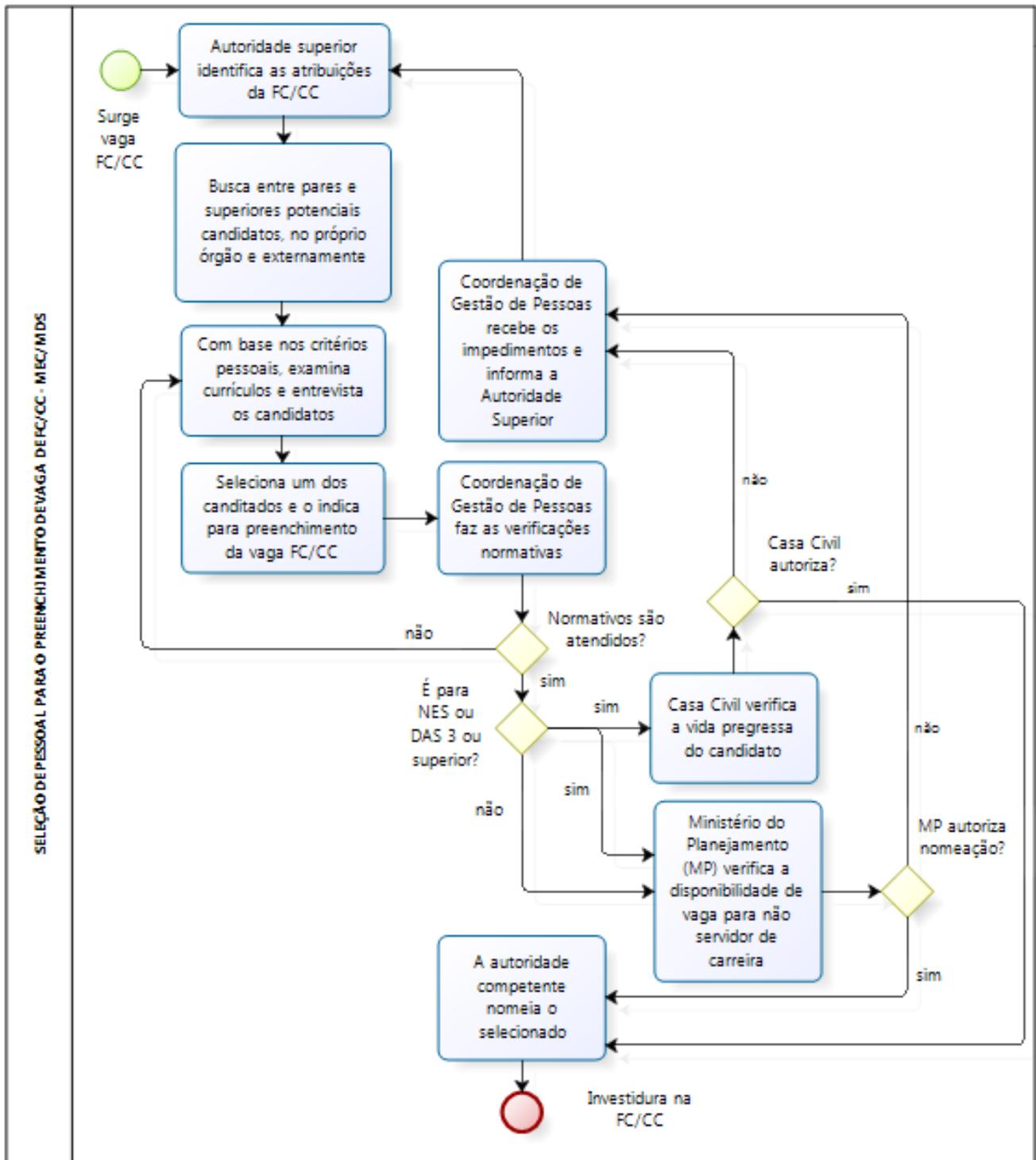


Figura 32. Fluxograma do processo de seleção e investidura em FC e CC no MEC/MDS

118. Foram encaminhados os Ofícios 11.840/2015-TCU/Sefip e 11.841/2015-TCU/Sefip ao MEC e ao MDS, respectivamente (peças 213 e 214), com o objetivo de obter informações relativas ao processo de seleção e investidura para cargos comissionados selecionados, tanto de nível estratégico, como Secretário-Executivo, como de níveis tático e operacional. De forma igual para ambos os órgãos, foram solicitadas informações sobre: atribuições e responsabilidades desses cargos; requisitos e/ou critérios para exercício; perfil profissional desejado; e processo de escolha e de designação/nomeação dos titulares.

119. As respostas enviadas pelo MEC e pelo MDS constam das peças 238 e 226, respectivamente.

III.1.1. Processo de seleção e investidura no MEC

120. Os cargos do MEC, selecionados pela equipe do levantamento para análise do processo de seleção e investidura, foram: Secretário-Executivo, Secretário de Regulação e Supervisão da Educação Superior (Seres/MEC), Coordenador-Geral de Supervisão da Educação Superior e assessor e assistente da Secretaria-Executiva.

121. O MEC, de forma geral, define atribuições e responsabilidades dos seus cargos por meio do Decreto 7.690/2012, que aprovou a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções gratificadas do Ministério (peça 238, p. 19-63).

122. Quanto ao Secretário-Executivo, além das competências da Secretaria-Executiva no Decreto 7.690/2012, art. 4º, inc. I, II e III e no parágrafo único, c/c art. 37, inc. I, II, III e IV, há também as descritas no art. 28, inciso I, § 2º da Lei 10.683/2003, a qual dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios: “Caberá ao Secretário Executivo, titular do órgão a que se refere o inciso I, além da supervisão e da coordenação das Secretarias integrantes da estrutura do Ministério, exercer as funções que lhe forem atribuídas pelo Ministro de Estado”.

123. Em relação ao cargo de Secretário da Seres/MEC, as atribuições e as responsabilidades encontram-se descritas no Decreto 7.690/2012, Anexo I, art. 26 (peça 238, p. 5-6). Já para o cargo de Coordenador-Geral de Supervisão da Educação Superior, elas estão descritas na Portaria/MEC 1.342/2012, art. 12 (peça 238, p. 8-9). Por fim, os cargos de assessores e assistentes apoiam seus superiores no exercício de suas competências (peça 238, p. 11-12).

124. Portanto, via de regra, as atribuições e responsabilidades dos cargos são as das próprias unidades organizacionais a que estão vinculados.

125. Quanto a requisitos e/ou critérios para o exercício dos cargos, o MEC declara que eles não estão formalizados, aplicando-se as regras gerais dispostas na legislação vigente. Menciona como requisitos gerais aplicados a CF/1988, art. 37, inc. II e V, e a Lei 8.112/1990, art. 5º (peça 238, p. 4; 6-7; 9; e 12). Para os cargos de assessoria e assistência, menciona, ainda, o Decreto 5.497/2005, art. 1º, que fixou os percentuais de ocupação de cargos DAS por servidores de carreira em 75% para cargos DAS 1, 2 e 3, e 50% para cargos DAS 4 (peça 238, p. 13).

126. Quanto à definição do perfil profissional desejado, é de competência do superior hierárquico. Por exemplo, é competência da Presidenta da República, ouvido o Ministro de Estado da Educação, definir o perfil do Secretário-Executivo (peça 238, p. 4). No caso de Secretário da Seres/MEC e do Coordenador-Geral de Supervisão da Educação Superior, a competência é do Ministro de Estado da Educação (peça 238, p. 7 e 9). Por fim, no caso de cargos de assessoria e de assistência, buscam-se perfis funcionais compatíveis com as necessidades da Secretaria, conforme a disponibilidade de funções e a demanda de atividades a realizar (peça 238, p. 13). Ressalte-se que não foi apresentado documento algum que comprove a definição de perfis profissionais desejados, demonstrando falta de transparência em relação a este quesito.

127. A competência da escolha e da nomeação para o CC varia de acordo com o cargo. Dessa forma, a nomeação do Secretário-Executivo compete privativamente à Presidenta da República, mediante proposta do Ministro de Estado da Educação, (peça 238, p. 4). A nomeação do Secretário da Seres/MEC compete ao Ministro de Estado Chefe da Casa Civil da Presidência da República, mediante aviso encaminhado pelo Ministro de Estado da Educação (peça 238, p. 7). No caso de cargos DAS, níveis 4 e 3, como Coordenador-Geral de Supervisão da Educação Superior e assessores, a nomeação compete ao Ministro de Estado da Educação, considerando a subdelegação da Portaria CC-PR 1.056/2003 (peça 238, p. 9). No caso de DAS, níveis 2 e 1, nos quais se enquadram os cargos de

assistentes, as nomeações cabem ao Secretário-Executivo do MEC por subdelegação contida na Portaria/MEC 1.508/2003 (peça 238, p. 13).

128. O MEC informa, ainda, que não há formalização de processo seletivo para os cargos em análise (peça 238, p. 4, 7, 9 e 13). Alega que não existe procedimento formalizado para divulgação interna do processo de escolha dos ocupantes de CC, sendo, contudo, de domínio público a legislação e normativos que disciplinam seus procedimentos (peça 238, p. 15).

129. Ressalte-se que no Executivo existem controles exercidos pelo MP e CC/PR sobre a nomeação para determinados cargos, verificando o cumprimento do percentual máximo de profissionais sem vínculo com a Administração Pública e eventuais impedimentos dos indicados.

III.1.2. Processo de seleção e investidura no MDS

130. Os cargos do MDS selecionados foram: Secretário-Executivo, Secretário Nacional de Renda de Cidadania (Senarc/MDS), Chefe do Serviço de Apoio à Fiscalização, assessor da Secretaria-Executiva e assistente da Senarc/MDS.

131. O MDS informa que as atribuições e responsabilidades desses cargos estão descritas no Regimento Interno do MDS (RI-MDS), o qual consta da Portaria 120/2012, com alterações dadas pelas Portarias 132/2014 e 33/2015 (peça 226, p. 9).

132. Dessa forma, as atribuições do Secretário-Executivo, do Secretário da Senarc, do assessor e do assistente constam nos arts. 77, 62, 88 e 68 do RI-MDS, respectivamente (peça 226, p. 9-10). No caso do Chefe do Serviço de Apoio à Fiscalização, as atribuições do titular são as dessa unidade organizacional, conforme art. 14 do RI-MDS (peça 226, p. 10).

133. Quanto aos requisitos e critérios para o exercício dos cinco cargos analisados, o MDS informa que não existe disposição legal que estabeleça tais requisitos e critérios de escolaridade ou experiência profissional, e que são todos de livre nomeação, respeitando-se as vedações de nepotismo no âmbito da APF (peça 226, p. 10-11).

134. Quanto aos perfis profissionais desejados para o exercício desses cinco cargos, o MDS alega que não há dispositivo legal ou normativo que obrigue a definição do perfil profissional desejado para ocupar os CC, e que esses são de livre nomeação e exoneração (peça 226, p. 11).

135. A competência da escolha e da nomeação para o CC varia de acordo com o cargo. Por exemplo, compete à Presidência da República a nomeação do Secretário-Executivo, indicado pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Já o Secretário da Senarc/MDS é indicado pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, sendo que a nomeação é realizada por ato de competência da Casa Civil da Presidência da República.

136. O Ministério explica que o processo de escolha e nomeação para os demais cargos incluídos na amostra envolve a unidade interessada, o Secretário Nacional e a SE/MDS. Dessa forma, compete ao Secretário da Senarc a indicação do Chefe de Serviço e do Assistente a ele subordinados. A Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH/MDS) recebe a indicação e dá seguimento às demais etapas do processo. Já a nomeação é realizada por ato do Secretário-Executivo do MDS. Por se tratar de cargos DAS-101.1, não se faz necessário consulta à CC/PR. Contudo, se o indicado não possui vínculo com a Administração Pública, é realizada consulta ao MP, o qual verifica a disponibilidade de vaga, para cumprimento do percentual máximo de comissionados sem vínculo com a Administração Pública. Após autorização do MP, a CGRH/MDS elabora os atos de nomeação e os encaminha para a SE/MDS para nomeação e publicidade (peça 226, p. 8).

137. Por fim, o MDS informa que a competência de indicação do assessor é do Secretário-Executivo do MDS, sendo a nomeação feita por ato do Ministro de Estado do MDS. Nesse caso, a indicação é repassada à CGRH/MDS, para as devidas providências. Dependendo do nível do cargo, a

CC/PR é consultada para verificação da vida pregressa do indicado, o que pode resultar na identificação, por exemplo, de impedimentos legais, de participação em sociedades comerciais e de processos judiciais contra o indicado. Também é consultado o MP quanto à proporção de CC ocupados por profissionais sem vínculo com a Administração Pública. Uma vez autorizado pela CC/PR e MP, a CGRH/MDS elabora os atos de nomeação, encaminhando-os ao Ministro para a nomeação e publicidade do ato (peça 226, p. 7-8).

138. O MDS conclui, ainda, que o processo de escolha e designação/nomeação está fundamentado no inciso II do art. 37 da CF/1988, bem como no atendimento à Portaria PR/CC/SAJ 1.056/2003 e no Decreto 5.497/2005. Por fim, o ministério informou que não realizou processos seletivos para a escolha de ocupantes de FC e CC no período de julho de 2014 a julho de 2015 (peça 226, p. 11).

III.2. Processo de seleção e investidura no STJ

139. O fluxograma a seguir indica de forma sintética o processo de seleção e investidura no STJ, descrito na sequência.

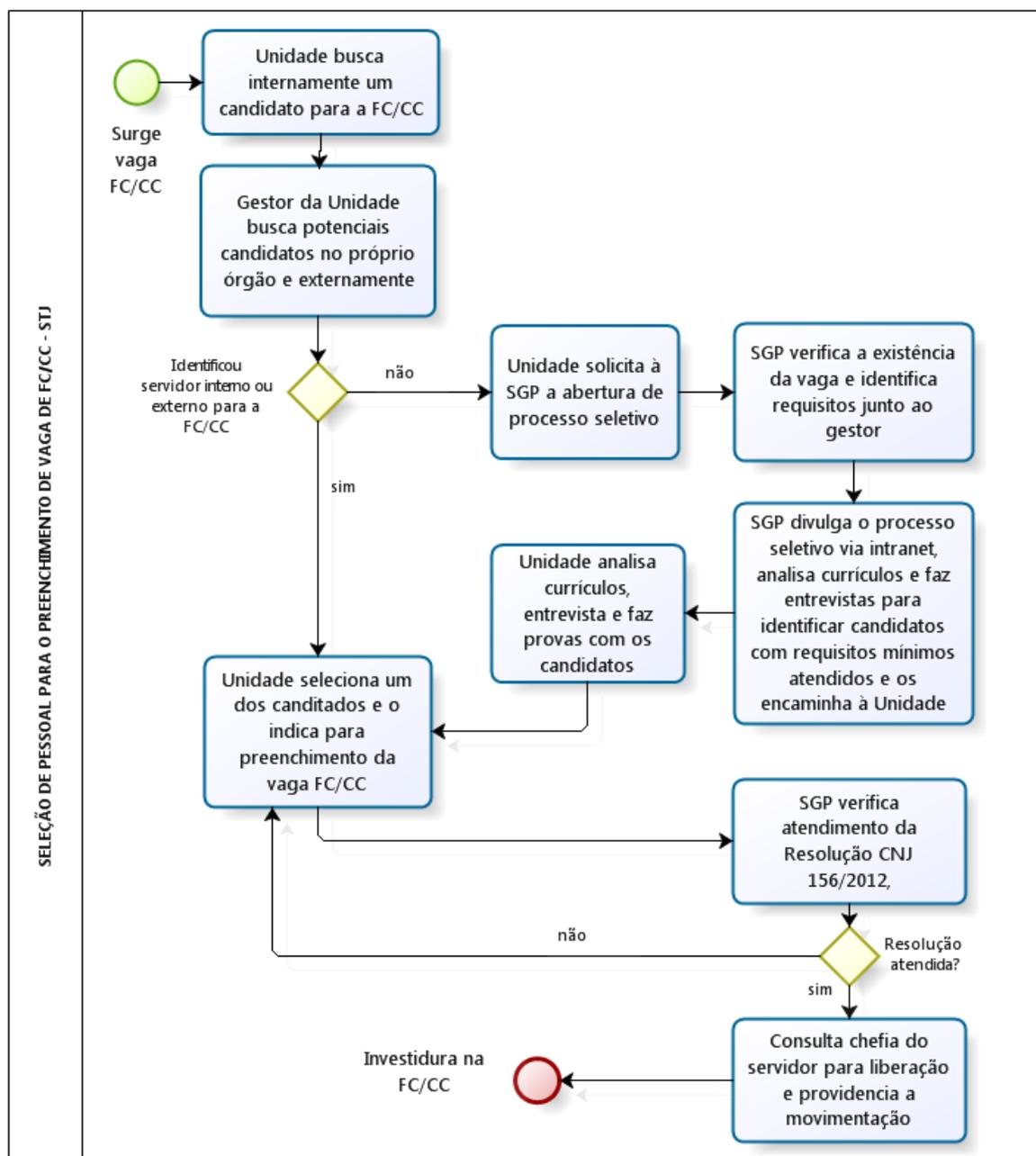


Figura 33. Fluxograma de seleção e investidura em FC e CC no STJ

140. Em resposta ao Ofício 11.839/2015-TCU/Sefip (peça 212), o STJ encaminhou as informações relativas ao processo de seleção e investidura para os seguintes cargos: Diretor-Geral, Secretário Judiciário, Chefe da Seção de Contadoria, Assessor-Chefe de Modernização e Gestão Estratégica e Assistente da Secretaria Judiciária (peça 237).

141. As atribuições e responsabilidades do Diretor-Geral estão descritas no item 17.2 do Manual de Organização (peça 237, p. 331-334) e arts. 316 a 319 do Regimento Interno do STJ (RI-STJ) (peça 237, p. 7-8).

142. Já as atribuições e responsabilidades do Secretário Judiciário e do Assessor-Chefe estão descritas no Manual de Organização, item 17.3.1 (peça 237, p. 335-336), enquanto que as do Chefe de Seção constam no item 7.5.2 desse mesmo manual (peça 237, p. 174-175).

143. Quanto aos assistentes, o STJ informa que não há normativo detalhando as atribuições e responsabilidades dos profissionais lotados na Coordenadoria de Processos, vinculada à Secretaria Judiciária (peça 237, p. 3-4).

144. Quanto aos requisitos e critérios e quanto aos perfis profissionais desejados para o exercício dos cinco cargos levantados, o STJ informa que o normativo que os estabelece encontra-se em fase final de elaboração. No entanto, até sua aprovação, o STJ tem observado o § 8º do art. 5º da Lei 11.416/2006 (peça 237, p. 5).

145. O STJ declara que os CC e FC são providos mediante indicação da autoridade imediatamente superior, sendo que a designação/nomeação é publicada no Diário Oficial da União (DOU). Essas publicações são divulgadas a todos os servidores do Tribunal, diariamente. Nos casos em que a escolha ocorre por meio de processo seletivo interno, as informações são disponibilizadas na intranet do Tribunal (peça 237, p. 6).

146. Quanto ao processo seletivo formal, o STJ informa que realizou 67 processos de seleção interna de pessoal para o preenchimento de 128 vagas, no período de julho de 2014 a julho de 2015. Concorreram às seleções 589 candidatos, tendo sido preenchidas 38 vagas. Justificam o não preenchimento de todas as vagas oferecidas devido à ausência de candidatos interessados nas vagas, candidatos sem o perfil exigido para a vaga e a não liberação da unidade de lotação do servidor para efetivar a movimentação do candidato escolhido (peça 237, p. 5).

III.3. Entrevistas

147. As entrevistas acerca do processo de escolha/investidura de comissionados e dos riscos associados aconteceram em cinco órgãos. Foram entrevistados os dirigentes dos órgãos a seguir relacionados: STJ (Diretoria-Geral, Secretaria Judiciária e Secretaria de Gestão de Pessoas), MEC (Secretaria Executiva, Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior e Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas), MDS (Secretaria Executiva, Secretaria Nacional de Renda de Cidadania e Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas), Casa Civil (Subchefia de Assuntos Jurídicos e Secretaria Executiva) e MP (Secretaria de Gestão Pública).

148. Em todos os órgãos, os dirigentes disseram que, para escolher um profissional para ocupação de cargo subordinado, procuram por referências e indicações dos colegas do órgão ou de outros órgãos, e utilizam-se de critérios baseados na experiência pessoal, como entrevistas, análise do histórico e da experiência profissional.

149. Relataram ainda dar preferência para servidores do próprio órgão. Quando esses dirigentes tomaram posse, para evitar descontinuidade no serviço, mantiveram o máximo de pessoas da equipe anterior e informaram que é importante ter processos de trabalho estabelecidos.

150. Foi apontado pela dirigente da Seres/MEC que “as regras de seleção poderiam ser formalizadas, como recomendações. Muitas questões fazem parte da cultura organizacional, mas não estão normatizadas”.

151. As unidades de gestão de pessoas entrevistadas afirmaram que, em geral, nos seus órgãos há uma ordem de preferência de profissionais para ocupação dos CC, começando com pessoal do próprio quadros, seguido pelos servidores de outros órgãos e, por fim, profissionais sem vínculo com a Administração Pública.

152. Informaram, ainda, que a seleção para ocupação de CC/FC é realizada pelos dirigentes das unidades interessadas. Após a escolha do profissional, o nome é encaminhado para que a área de gestão de pessoas verifique os requisitos legais e eventuais impedimentos, bem como efetive os atos para nomeação.

153. No caso do Poder Executivo, para os cargos de Natureza Especial e de nível 3 ou superior

do grupo DAS, há um encaminhamento para o MP, para controle do percentual dos cargos DAS que podem ser ocupados por profissionais sem vínculo com a Administração Pública e para a CC/PR que realiza pesquisa de vida pregressa, conforme a Portaria 1.056/2003, art. 1º, § 2º.

154. No STJ, há um processo seletivo formal para escolha de candidatos para ocupação de funções e cargos comissionados, mas nem sempre ele é utilizado, pois não é obrigatório. Logo, é necessário que o dirigente da unidade demandante manifeste o interesse junto a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP/STJ), para que o processo seletivo seja iniciado, o que geralmente acontece quando o dirigente não consegue preencher a vaga pela via normal.

155. O mapa abaixo, fornecido pela SGP/STJ, mostra o processo formal de seleção.

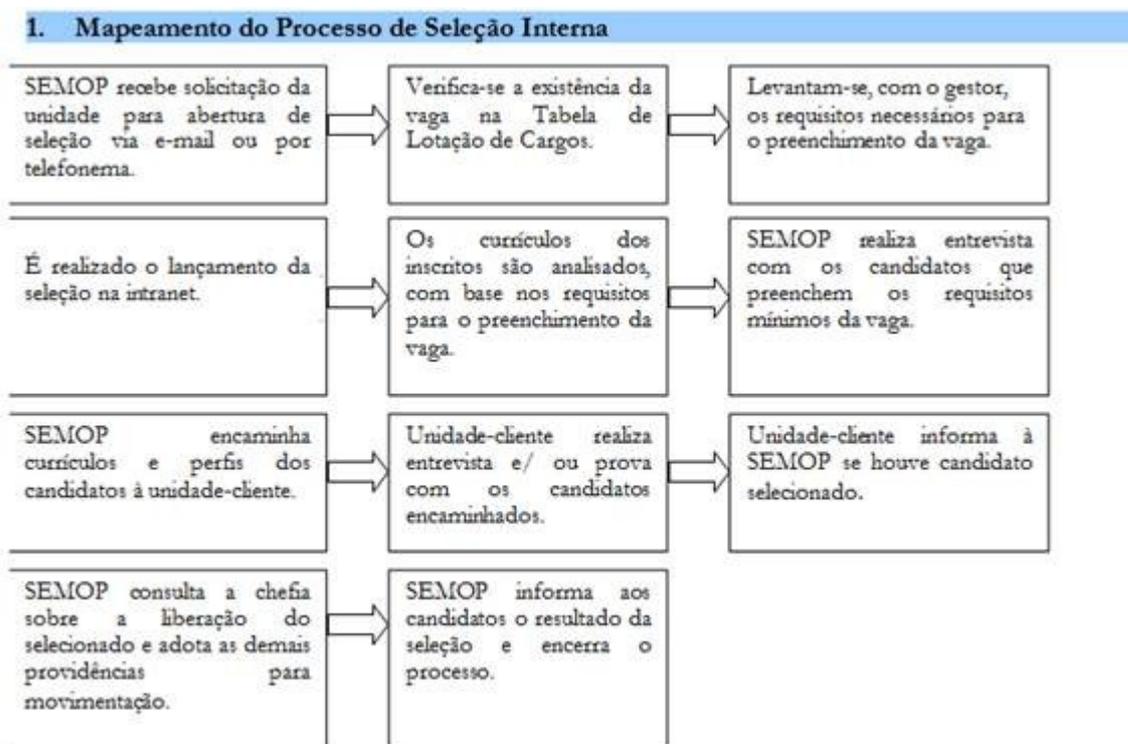


Figura 34. Mapeamento do Processo de Seleção Interna do STJ

156. No MP foi abordada a questão do controle do percentual máximo de ocupação de DAS por pessoas sem vínculo com a Administração Pública, bem como a forma de definição da quantidade de FC e CC a ser alocada para um determinado órgão e se há controles no Siape para impedir o cadastramento de pessoas impedidas de assumir cargo em comissão (peça 241, p. 75-79).

157. Cabe ao MP autorizar o preenchimento dos cargos DAS, respeitando os limites de ocupação por pessoas sem vínculo com a Administração Pública, nos termos do Decreto 5.497/2005, art. 1º. Esse percentual é verificado em relação ao total de cargos DAS do Poder Executivo, e não por órgão e entidade.

158. As FC e os CC criados no Executivo formam um estoque, que é gerido pelo MP. Esse Ministério distribui esses cargos aos órgãos do Sipec, conforme a estrutura autorizada em lei ou decreto, por meio do Siape. Segundo esse Ministério, o risco de o quantitativo autorizado não ser o que consta no sistema Siape é limitado, pois fazem o acompanhamento pelas publicações do Diário Oficial da União.

159. Em que pese a heterogeneidade entre os órgãos do Executivo, foi relatado que o MP precisa analisar de forma individualizada cada órgão, considerando o corpo funcional como um todo (cedidos, carreira própria, temporários, comissionados), quando da distribuição desses cargos. Por

exemplo, o MP faz análises comparativas entre órgãos com estruturas similares, verificando as demandas de cada um. Para isso, seguem critérios não normatizados, como a atuação do órgão (se descentralizados nos Estados ou concentrado em um único Estado) e se é órgão de execução ou de assessoramento. Além disso, uma vez que os órgãos concorrem entre si pela força de trabalho, é necessário haver uma priorização de Governo e, para isso, busca-se o alinhamento com a CC/PR.

160. Para o MP, o CC é de livre nomeação e exoneração, o que não impede que cada órgão estabeleça os seus próprios requisitos. Foi relatado que se procura colocar na lei de criação alguns requisitos, como percentual mínimo para a carreira. Por exemplo, para Advogado da União e Consultor Jurídico existem critérios definidos em lei¹⁸.

161. Segundo o MP, ele recebe de órgãos, como TCU e Tribunais do Judiciário, a informação sobre impedimentos legais, relativos à impossibilidade de assunção de cargo efetivo ou em comissão, em decorrência de demissões, cassações de aposentadoria e destituição de CC. De posse dessa informação, o CPF fica bloqueado no Siape pelo prazo estipulado na sentença transitada em julgado, o que impede o cadastramento nesse sistema.

162. No caso de órgão recém-criado da Administração Direta, não necessariamente será realizado um concurso público. Geralmente, é alocado pessoal descentralizado para atuar nesse órgão, como especialistas em políticas públicas e gestão governamental (EPPGG), analistas de planejamento e orçamento, cedidos, pessoal sem vínculo com a Administração Pública e pessoal oriundo de contratação temporária. No caso da Administração Indireta, a criação dessas entidades prevê a definição de quadro próprio.

163. A CC/PR foi entrevistada para conhecer os controles feitos no processo de nomeação de profissionais para os cargos DAS 101 de nível 3 a 6, DAS 102 de nível 5 a 6, e para os cargos de natureza especial (NES) (peça 240, p. 39-43).

164. Foi relatado que “a indicação é recebida conforme o formulário próprio, e repassada à Abin e, nos casos dos DAS 101.5 ou superiores, também à CGU”, para realização de pesquisa para verificar o cumprimento de requisitos objetivos, em especial eventuais impedimentos legais, para ajudar na decisão do processo de nomeação. A Abin e a CGU consultam diversos sistemas para identificar restrições e impedimentos relacionados aos indicados. Em média, são recebidos 5.000 pedidos de consultas por ano (peça 240, p. 39).

165. Não havendo impedimento, o órgão é autorizado a dar continuidade ao processo de nomeação. Havendo algum impedimento legal para o exercício de determinado cargo, como contas julgadas irregulares, o órgão não recebe a aquiescência para nomear o indicado e precisa escolher outro profissional para a vaga em aberto.

166. Caso haja alguma restrição que não configura impedimento legal insanável, como ser sócio em estabelecimento empresarial ou ser parte em processos judiciais, o órgão é comunicado do resultado para indicar outra pessoa para o cargo ou solicitar a manifestação do indicado para prestar esclarecimentos. A resposta do indicado é avaliada pela CC/PR.

167. A pesquisa é refeita quando há mudança de cargo em prazo superior a um ano ou em prazo menor, nos casos em que a pesquisa anterior indicou processos judiciais ou administrativos em andamento.

168. Foi ponto comum na visão de todos os dirigentes entrevistados que há vantagens em trazer pessoas de fora do órgão, pois oxigena a equipe, trazendo uma cultura diferente e contribuindo para ampliar a visão do órgão.

IV. ANÁLISE DE RISCOS

169. A partir da análise do processo de escolha/investidura de comissionados nos três órgãos da amostra, bem como da análise de dados das diversas organizações da Administração Pública Federal, foi elaborada a matriz de riscos (peça 242), na qual foram identificados nove riscos associados ao objetivo do referido processo¹⁹:

1. Investidura em FC e CC de pessoa que não possui os requisitos e as competências necessários.
2. Gasto desnecessário com FC e CC.
3. Conflito entre interesses públicos e privados dos investidos em FC e CC.
4. Investidura em FC e CC de pessoa enquadrada nas hipóteses de nepotismo.
5. Investidura em FC e CC de pessoa com impedimentos legais.
6. Existência de comissionados cujas atribuições não são de direção, chefia ou assessoramento.
7. Descumprimento de percentuais mínimos de CC que devem ser preenchidos por servidores de carreira.
8. Perda de conhecimento quando há saída de pessoal, independentemente de o profissional ter vínculo ou não com a Administração Pública.
9. Não utilização de bancos de talentos ou outras fontes institucionais para identificar candidatos.

170. A seguir, cada risco será avaliado e classificado como alto, médio ou baixo, conforme o Anexo VII do documento Padrões de Levantamento, aprovado pela Portaria-Segecex 15/2011. Ressalte-se que se trata de riscos residuais, que são os riscos remanescentes após a implementação dos controles pelos órgãos da amostra.

IV.1. Investidura em FC e CC de pessoa que não possui os requisitos e as competências necessários

171. Todos os órgãos e entidades da APF têm suas atribuições e competências definidas no ordenamento jurídico nacional. Em última análise, essas atribuições e competências são exercidas por profissionais que têm funções de direção, de assessoramento, de tomada de decisões, definições de ações e de execução de tarefas, constituindo os quadros de servidores públicos em cada um desses órgãos e entidades.

172. O resultado dos órgãos e entidades, no intuito de cumprirem suas atribuições e competências para atenderem aos princípios da legalidade, publicidade e eficiência, é diretamente dependente da qualidade e da quantidade dos profissionais que exercem aquelas funções.

173. Para assegurar a qualidade do pessoal que ingressa no serviço público, é desejável o estabelecimento de requisitos mínimos de conhecimentos, experiências, habilidades ou outras características pessoais necessárias para o bom desempenho das FC e CC dos quadros dos órgãos e entidades.

174. Contudo, essa não é a realidade encontrada na amostra de órgãos. A partir da experiência junto ao MEC e ao MDS, verificou-se que, de forma geral, para os órgãos do Poder Executivo não há descrição de requisitos para a seleção e investidura de profissionais em FC e CC. Já no Poder Judiciário, a Lei 11.416/2006 define requisitos mínimos e a necessidade de elaboração de regulamento sobre o assunto:

Lei 11.416/2006

Art. 5º Integram os Quadros de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário da União as Funções Comissionadas, escalonadas de FC-1 a FC-6, e os Cargos em Comissão, escalonados de CJ-1 a CJ-

4, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

§ 1º Cada órgão destinará, no mínimo, 80% (oitenta por cento) do total das funções comissionadas para serem exercidas por servidores integrantes das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União, podendo designar-se para as restantes servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo que não integrem essas carreiras ou que sejam titulares de empregos públicos, **observados os requisitos de qualificação e de experiência previstos em regulamento.**

§ 2º **As funções comissionadas de natureza gerencial serão exercidas preferencialmente por servidores com formação superior.**

§ 3º **Consideram-se funções comissionadas de natureza gerencial** aquelas em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, **especificados em regulamento, exigindo-se do titular participação em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão.**

§ 4º Os servidores designados para o exercício de função comissionada de natureza gerencial que não tiverem participado de curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato, a fim de obterem a certificação.

§ 5º **A participação dos titulares de funções comissionadas de que trata o § 4o deste artigo em cursos de desenvolvimento gerencial é obrigatória, a cada 2 (dois) anos**, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União.

§ 6º Os **critérios para o exercício de funções comissionadas de natureza não gerencial serão estabelecidos em regulamento.**

§ 7º Pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão, a que se refere o caput deste artigo, no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário, serão destinados a servidores efetivos integrantes de seu quadro de pessoal, **na forma prevista em regulamento.**

§ 8º **Para a investidura em cargos em comissão**, ressalvadas as situações constituídas, **será exigida formação superior, aplicando-se o disposto nos §§ 3º, 4º e 5º deste artigo quanto aos titulares de cargos em comissão de natureza gerencial.** (grifo nosso)

175. Em que pese a publicação da Lei 11.416/2006 ter ocorrido há quase dez anos, até o momento o STJ não concluiu a elaboração do regulamento exigido nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 5º dessa lei (peça 237, p. 5). Não é possível alegar que o Anexo II da Portaria Conjunta STF/CNJ/TST/STM/TJDF 3 (peça 241, p. 3-5), de 31/5/2007, supre a exigência legal, uma vez que essa portaria determina que o órgão estabeleça regramento próprio:

Art. 4º As funções comissionadas de natureza gerencial serão exercidas, preferencialmente, por servidores com formação superior e experiência compatível com a área de atuação, **na forma a ser estabelecida em cada órgão.**

(...)

Art. 6º As Funções Comissionadas de natureza não gerencial serão ocupadas pelos servidores que **atenderem aos requisitos estabelecidos em cada órgão ou em regulamentação do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal.**

Art. 7º Pelo menos cinquenta por cento dos cargos em comissão, no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário, serão ocupados por servidores efetivos integrantes do respectivo Quadro de Pessoal.

§ 1º Para a investidura em cargos em comissão, ressalvadas as situações constituídas, será exigida formação superior compatível, e, preferencialmente, experiência na área, aplicando-se o disposto no § 1º do art. 4º, no art. 5º e seus parágrafos quanto aos titulares de cargos em comissão de natureza gerencial e o disposto no **art. 6º em relação aos titulares de cargos em comissão de natureza não gerencial.** (grifo nosso)

176. Nas entrevistas realizadas com ocupantes de cargos de direção e chefia nos três órgãos visitados, foi questionado sobre o processo de escolha de subordinados para o exercício de CC e FC de

nível estratégico e operacional. Invariavelmente, para todos os cargos ocupados não houve processo de seleção formalizado e não havia requisitos estabelecidos, salvo as atribuições e competências das unidades, contidos em normativos próprios.

177. Para preencher essa lacuna, as chefias escolhem seus subordinados com base em critérios próprios, a partir do que consideram necessário para o exercício das atribuições das unidades organizacionais.

178. Identificou-se que, na Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, há definição de requisitos apenas para alguns CC. Por exemplo, o Decreto 4.734/2003, art. 5º, incisos I e II, determina que os cargos de titulares de órgãos jurídicos sejam bacharéis em Direito, de reconhecida idoneidade e experiência.

179. Além disso, para implantação das funções comissionadas técnicas (FCT), criadas pela Medida Provisória 2.048-29/2000 e regulamentadas pelo Decreto 4.941/2003, exigiu-se dos órgãos a análise dos processos de trabalho, o levantamento da força de trabalho total, a definição de conhecimentos requeridos dos postos, incluindo escolaridade e experiência, entre outros requisitos, nos termos do art. 3º do referido decreto.

180. Contudo, identificou-se diferenças de implementação nos órgãos da amostra. O MDS informou que as suas FCT não têm atribuições e responsabilidades detalhadas (peça 241, p. 29). Já o MEC elaborou proposta ao MP que atendia às determinações do decreto, bem como apresentou uma análise de cada FCT, com descrição sumária da função, formação acadêmica mínima necessária, tempo de experiência e vivência, conhecimentos necessários, entre outros (peça 241, p. 10-35).

181. Tanto o MEC quanto o MDS declararam não ter requisitos para os cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), argumentando que são de livre nomeação/exoneração e citando o inciso II do art. 37 da CF/1988 para suportar sua tese (peça 226, p. 10-11). Entretanto, deve-se considerar que essa discricionariedade na escolha dos comissionados é limitada pelo princípio da eficiência, insculpido no *caput* do mesmo artigo, do qual se depreende que os servidores públicos devem agir com qualidade, presteza e eficácia.

182. Para atender a esse princípio, a seleção dos comissionados, assim como a dos servidores concursados, deve buscar a melhor relação custo-benefício para a sociedade, o que exige, entre outros fatores, a definição de requisitos adequados.

183. Cabe salientar que os DAS constituem o principal grupo de cargos comissionados do Poder Executivo, distribuídos do nível operacional ao estratégico em grande parte dos seus órgãos. Portanto, é salutar a proposição de requisitos mínimos necessários para os titulares de DAS.

184. Esse ponto de vista é uma boa prática recomendada na Carta Ibero-Americana da Função Pública, aprovada na V Conferência Ibero-Americana de Ministros de Administração Pública e Reforma de Estado, realizada em junho de 2003. Os cabeçalhos 18, 53, 56, 61 e 62-a tratam do tema. Por exemplo, o cabeçalho 18 trata especificamente sobre a necessidade de elaboração de perfis de competências dos ocupantes dos cargos, devendo incorporar qualidades ou características centrais, que se presumem determinantes para a idoneidade da pessoa e o correspondente êxito no desempenho das tarefas.

185. O cabeçalho 53 ressalta que os requisitos de profissionalismo da Administração Pública se estendem aos cargos de chefia imediatamente subordinados ao nível político dos governos, cuja função é dirigir, sob orientação estratégica e controle deste, as estruturas e os processos de implementação das políticas públicas e de prestação dos serviços públicos. Em relação a esses cargos, o cabeçalho 56 recomenda que regulamentos incorporem exigências de qualificação profissional, que definam as competências precisas para o desempenho, assim como os seus meios de verificação.

186. O Referencial Básico de Governança também traz recomendações nesse sentido, por meio das práticas L1.1 (“Estabelecer e dar transparência ao processo de seleção de membros de conselho de administração ou equivalente e da alta administração”) e L1.2 (“Assegurar a adequada capacitação dos membros da alta administração”).

187. Ante o observado na amostra, entende-se que o risco de investidura em FC e CC de pessoa que não tem as competências necessárias é possível, visto que não foi identificada a descrição de requisitos relacionados à qualificação dos candidatos, salvo alguns poucos casos. As consequências da ocorrência desse risco são fortes, dado o comprometimento dos princípios da eficiência e da transparência/publicidade. Além disso, há descumprimento da lei, no caso do Poder Judiciário. Portanto, classifica-se esse risco como alto.

IV.1.1. Possíveis ações

188. Para o enfrentamento desse risco, propõe-se três opções de ações à Sefip. A primeira delas é se articular com o Congresso Nacional e a Segep/MP para induzir a inclusão, nos normativos que dispõem sobre CC e FC, de exigência de definição de requisitos mínimos de qualificação, a exemplo da Lei 11.416/2006. O objetivo não é engessar a APF, mas estimular que as organizações estabeleçam parâmetros mínimos, de acordo com os processos de trabalho desenvolvidos.

189. Propõe-se também a realização de auditoria operacional com o objetivo de verificar, por amostragem, o percentual de detentores de FC e CC que atendem aos requisitos mínimos identificados como boas práticas.

190. Por fim, recomenda-se divulgar boas práticas relativas ao recrutamento e seleção, visto que a ausência de definição de um perfil profissional desejado é uma deficiência identificada tanto para os cargos efetivos, conforme relatado em outros trabalhos da Sefip, quanto para FC e CC.

IV.2. Gasto desnecessário com FC e CC

191. Considerando toda a Administração Pública Federal, a porcentagem de comissionados (CC e FC) é de 30,93% em relação ao total de servidores (figura 1).

192. Observando a figura 12, verifica-se que 65 das 278 organizações analisadas apresentam a proporção de comissionados acima de 50%, ou seja, mais da metade de seus respectivos servidores estão supostamente exercendo atribuições de direção, chefia ou assessoramento.

193. Analisando as estruturas organizacionais do MEC e do MDS (peças 238, p.44-49, e 241, p. 66-69, respectivamente), definidas nos Decretos 7.690/2012 e 8.218/2014, respectivamente, constata-se que a disposição das unidades desses ministérios caracteriza-se pela hierarquização vertical. Nesse contexto, em diversas unidades, existe apenas um vínculo de subordinação para cada setor. Ou seja, para uma Coordenação-Geral existe apenas uma Coordenação subordinada, ou ainda, uma Coordenação possui apenas uma Divisão vinculada, que por sua vez tem apenas um Serviço subordinado.

194. Tal fato sinaliza um risco de sobreposição de competências e funções, que leva a um gasto desnecessário e a uma excessiva burocracia, já que existem dois ou mais cargos para realização da mesma atividade.

195. Da mesma forma, no Judiciário, comparando-se tribunais que possuem a mesma competência, e que, em tese, teriam os mesmos processos de trabalho, constata-se uma ampla variação entre os percentuais de comissionados de cada tribunal.

196. As tabelas constantes do Apêndice V, elaboradas a partir de dados obtidos no presente levantamento e dados publicados pelo CNJ, mostram uma variação nesses percentuais de 13,96% a 68,38% entre os Tribunais Regionais Eleitorais (TRE), e de 37,95% a 70,73% entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT).

197. Comparando-se os dados das tabelas, verifica-se que o aumento do percentual de comissionados não está diretamente ligado ao incremento do número de processos julgados por magistrado:

Tabela 12. Produtividade e proporção de comissionados em tribunais semelhantes

TRT/TRE	Total de Processos Baixados - 2014	Total de Magistrados	Processos baixados/magistrado	% de comissionados do órgão
TRT-20	34.320	37	928	60,46%
TRT-22	42.380	38	1.115	37,95%
TRE-PE	1.564	158	10	38,11%
TRE-SC	2.126	112	19	26,66%

Nota: dados extraídos das tabelas do Apêndice V

198. Por exemplo, a comparação entre o TRT-20 e o TRT-22, os quais são similares em termos de quantidade de magistrados e tipo de processo judicial com que lidam, indica que o segundo tribunal pode estar sendo significativamente mais eficiente. Isso porque o TRT-22 baixou 20% mais processos do que o TRT-20 em 2014, sendo que este possui 59% mais comissionados do que aquele.

199. Considerando os dados financeiros remetidos por esses tribunais no presente levantamento, observa-se, na tabela a seguir, que o aparente excesso de comissionados no TRT-20 está gerando um gasto com remuneração de servidores muito superior ao gasto do TRT-22, o qual produziu mais em 2014:

Tabela 13. Gasto com remuneração de servidores no TRT-20 e no TRT-22

TRT	Gasto com não comissionados	Gasto com comissionados ²⁰	Gasto total (julho/2015)	Proporção do gasto com comissionados
TRT-20	R\$ 2.965.789,65	R\$ 3.825.042,57	R\$ 6.790.832,22	56,33%
TRT-22	R\$ 3.676.156,88	R\$ 1.781.417,42	R\$ 5.457.574,30	32,64%

200. Esses dados apontam oportunidade de economia na ordem de dois milhões de reais por mês (26,66 milhões por ano), considerando apenas o gasto com remuneração de comissionados de um único órgão da APF. Cabe acrescentar que a quantidade total de servidores no TRT-20 e no TRT-22 também é parecida: 512 e 469, respectivamente.

201. Corroborando essa possível oportunidade de economia, podem ser citados, ainda, outros dois estudos: Levantamento do Perfil de Governança e Gestão de Pessoas da APF (TC 022.577/2012-2); e O Custo da Justiça no Brasil (DA ROS, 2015). No levantamento, esta unidade técnica criou índice de governança para a área de gestão de pessoas de diversas organizações federais, o iGovPessoas, sendo que o índice apresentado pelo TRT-20 foi praticamente 50% menor que o apresentado pelo TRT-22. Já no segundo estudo, o autor apresenta dados que apontam excesso de servidores no Poder Judiciário brasileiro, a partir de comparações com outros países.

202. Conclui-se que há indícios de quantitativo excessivo de comissionados em alguns tribunais, o que também indica um risco de sobreposição de funções.

203. Diante das constatações, entende-se que o risco é possível, podendo sua consequência ser classificada de moderada a forte, a depender do volume de recursos financeiros despendido com os CC ou FC desnecessários, assim como da perda de produtividade em função da estrutura burocrática do

órgão. Isso impacta diretamente os princípios da eficiência, da eficácia e da economicidade no serviço público. Dessa forma, classifica-se esse risco de médio a alto.

IV.2.1. Possíveis ações

204. Diante da complexidade do tema e da superficialidade da análise feita no presente trabalho, a ação vislumbrada consiste na realização de auditoria operacional para tratar especificamente de dimensionamento de comissionados.

205. Com isso, haverá um aprofundamento do estudo com a coleta de dados sobre outras variáveis envolvidas, o que permitirá uma conclusão acurada e a elaboração de propostas que, de fato, gerem redução dos gastos desnecessários e melhoria da eficiência.

IV.3. Conflito entre interesses públicos e privados dos investidos em FC e CC

206. O combate ao conflito de interesses visa a evitar que a conduta funcional do servidor público seja influenciada por interesses privados, no sentido de que a tomada de decisão governamental seja norteadada exclusivamente pelo interesse público. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) adota a seguinte definição: o conflito de interesse envolve um conflito entre os deveres do agente público e seus interesses privados, possibilitando que esses interesses influenciem indevidamente o exercício de suas atribuições e responsabilidades públicas (tradução nossa)²¹.

207. Já o art. 3º da Lei 12.813/2013 considera conflito de interesse como a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

208. O conflito de interesse será sempre objeto de preocupação na Administração Pública. Para tanto, normas esparsas tratam do tema, como o Código de Conduta da Alta Administração Federal; o Decreto 4.081/2002, que instituiu o Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos em exercício na Presidência e Vice-Presidência da República; o Decreto 1.171/1994, que aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; a Lei 12.813/2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no âmbito do Poder Executivo Federal; a Lei de Improbidade Administrativa (Lei 8.429/1992).

209. Outras regras estão dispostas no ordenamento jurídico. Por exemplo, há restrições aos servidores públicos relativas à participação societária e gerência ou administração de estabelecimentos empresariais na Lei 8.666/1993 e na Lei 8.112/1990. Já as leis de criação das agências reguladoras definem proibições aos empregados e dirigentes de exercerem outra atividade profissional, excetuados os casos previstos em lei, bem como proíbem a prestação de serviço no setor regulado pela agência, por determinado período de tempo, chamado de quarentena.

210. A partir das entrevistas, constatou-se que a identificação de conflito de interesse depende de denúncias e da declaração do próprio titular de FC e CC, caracterizando ações reativas para tratamento do problema.

211. Por exemplo, por força da Lei 12.813/2013 e da Resolução 9 da Comissão de Ética Pública, de 20/5/2015, para investidura em cargo em comissão DAS 5, 6 e NES, o MDS exige a assinatura do Termo de Ciência sobre a Declaração Confidencial de Informação (DCI) (peça 241, p. 39 e 57-58). Esse documento explica a obrigatoriedade de entrega anual à Comissão de Ética Pública de declaração com informações sobre situação patrimonial, participação societária, atividades econômicas ou profissionais e indicação da existência de cônjuge, companheiro ou parente, por consanguinidade ou afinidade, explicitando o exercício de atividades que possam suscitar conflito de interesse.

212. Na Seres do MEC, responsável pela regulação e supervisão de Instituições de Educação Superior, os servidores declaram-se impedidos de analisar processos relativos à instituição com a qual tenham vínculo de emprego, como de professor (peça 240, p. 34).

213. No STJ, houve dúvidas sobre o conceito de conflito de interesses. A Secretaria de Gestão de Pessoas afirmou que trata o tema por meio da declaração de acumulação de cargos (peça 240, p. 6), que é uma restrição constitucional e, em princípio, não é uma hipótese de conflito de interesses, a depender da natureza dos cargos e órgãos. Já a Secretaria Judiciária afirmou que o Tribunal possui um código de conduta e que, no processo de indicação para ocupação de FC e CC, faz uma análise das atividades externas desempenhadas pelo servidor, para aferição da compatibilidade de horários, bem como orientam o indicado sobre os deveres e impedimentos inerente ao cargo. Além disso, informou que os servidores assinam termo de que não exercem atividade incompatível, como a advocacia (peça 240, p. 12). Essa é uma incompatibilidade prevista na Lei 8.906/1994, que instituiu o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil e essa declaração que consta na lista de documentos exigidos para exercício de CC (peça 241, p. 63-64).

214. Tendo em vista postura reativa dos órgãos, a equipe de fiscalização classificou a probabilidade de ocorrência do risco como “possível”, visto que os controles existentes dependem da informação dos próprios titulares de FC e CC para identificação de conflitos de interesses.

215. As boas práticas identificadas sobre conflito de interesses pressupõem a existência de mecanismos preventivos e reativos ao problema. As práticas L2.1 a L2.3 e L4.2 do Referencial Básico de Governança, por exemplo, preveem a adoção de código de ética, com definição de padrões de comportamento e de mecanismos que garantam que a alta administração atue conforme esses padrões. Além disso, propõe a definição de mecanismos de controle para evitar que conflitos de interesses influenciem as decisões da alta administração, além de garantia de balanceamento de poder e de segregação de funções críticas.

216. Já a Carta Ibero-Americana da Função Pública, cabeçalho 43, considera que devem ser estabelecidas e aplicadas com rigor as normas necessárias sobre incompatibilidades dos servidores públicos, com o objetivo de evitar que eles intervenham em assuntos nos quais possam ter algum tipo de interesse que comprometa a imparcialidade ou a imagem da Administração Pública.

217. A OCDE publicou o relatório “*Managing Conflict of Interest in the Public Service*”, no qual apresenta orientações baseadas nas experiências dos seus países membros. Ela afirma que a definição da política de conflito de interesse deve prever a identificação de situações relevantes e procedimentos para gerir e resolver esses conflitos. Por exemplo, a OCDE orienta a adoção de procedimentos que permitam aos servidores públicos, ao tomarem posse, identificar e expor interesses privados que potencialmente possam entrar em conflito com os seus deveres. Além disso, devem ser orientados a informar qualquer alteração nas circunstâncias que possam resultar em um conflito de interesses emergente. Propõe, ainda, procedimentos para gerir os conflitos identificados, com consequências proporcionais ao descumprimento da política de conflito de interesses, incluídas as sanções disciplinares.

218. Já o impacto da ocorrência do risco pode ser moderado ou forte, a depender do tipo de informação a que o comissionado tem acesso e do nível de poder de decisão desse comissionado. Dessa forma, o risco de conflito de interesses é classificado entre médio e alto, a depender do caso concreto.

IV.3.1. Possíveis ações

219. O conflito de interesse é tema de difícil tratamento, com arcabouço legal amplo, o qual é objeto de críticas em relação à efetividade de alguns mecanismos.

220. Além disso, o risco foi abordado apenas por meio de perguntas aos titulares das unidades de Gestão de Pessoas e dos titulares de cargos de direção e chefia dos órgãos da amostra. Não fez parte do escopo deste levantamento, por exemplo, a análise da atuação das comissões de ética dos órgãos, da Comissão de Ética Pública e da Controladoria-Geral da União.

221. Dessa forma, entende-se não ser possível propor ações, visto que são necessários estudos aprofundados sobre o tema, que não puderam ser realizados no âmbito deste trabalho.

IV.4. Investidura em FC e CC de pessoa enquadrada nas hipóteses de nepotismo.

222. Embora o nepotismo seja uma espécie de conflito de interesses, optou-se por analisá-lo separadamente, neste tópico. O conceito de nepotismo adotado neste levantamento é o expresso na Súmula Vinculante 13 do Supremo Tribunal Federal (STF):

Súmula Vinculante 13 - A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

223. Há normas esparsas sobre nepotismo. No âmbito do Poder Judiciário, a Lei 11.416/2006, art. 6º, determina que no âmbito da jurisdição de cada tribunal ou juízo é vedada a nomeação ou designação, para os cargos em comissão e funções comissionadas, de cônjuge, companheiro, parente ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, dos respectivos membros e juízes vinculados, salvo a de ocupante de cargo de provimento efetivo das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, caso em que a vedação é restrita à nomeação ou designação para servir perante o magistrado determinante da incompatibilidade.

224. Há, ainda, a Resolução CNJ 7/2005, que veda e descreve as práticas de nepotismo no exercício de FC e CC, na contratação temporária e na contratação por dispensa ou inexigibilidade de licitação.

225. No âmbito do Poder Executivo, há dois decretos que descrevem procedimentos a serem adotados para combate ao nepotismo. O Decreto 7.203/2010 dispõe sobre essa matéria, com destaque para a competência da CGU de notificar os casos de nepotismo de que tomar conhecimento às autoridades competentes, sem prejuízo da responsabilidade permanente delas de zelar pelo cumprimento desse decreto (art. 5º, parágrafo único). Já o Decreto 6.906/2009 estabelece a obrigatoriedade de prestação de informações sobre os vínculos familiares com ocupantes de FC e CC pelos Ministros de Estado, pelos ocupantes de cargos de natureza especial e de ocupantes de cargos DAS.

226. Para dar cumprimento ao determinado nesses normativos, o MEC e o STJ exigem que o indicado ao exercício de FC e CC preencha declaração de relação familiar ou parentesco, que permite a identificação de casos de nepotismo (peças 240, p. 4, 241, p. 63-64, e 245 p. 19). O MDS informou que está em fase de implantação do formulário “Declaração de Existência de vínculos familiares entre servidores públicos federais”, a ser requerida na investidura de FC e CC e de todos os servidores já investidos em FC e CC (peça 241, p. 40-41 e 59-60).

227. Adicionalmente, as unidades de Gestão de Pessoas do MEC e do MDS consultam o Siape para identificação de casos de nepotismo, antes da investidura dos indicados ao exercício de FC e CC (peça 240, p. 28-29 e 46).

228. Já no STJ, a Secretaria de Controle Interno (SCI) faz, por amostragem, uma análise dos processos de ingresso de servidores cedidos de outros órgãos e dos servidores sem vínculo com a Administração Pública, na qual se inclui verificações sobre nepotismo. Além disso, a Secretaria de

Gestão de Pessoas (SGP) do tribunal faz recadastramento sobre nepotismo, por meio do preenchimento de nova declaração (peça 240, p. 4).

229. Apesar das medidas adotadas, os três órgãos da amostra relataram a dificuldade de identificação de casos de nepotismo, a depender do grau de parentesco e da omissão da informação pelo indicado (peça 240, p. 4, 28 e 46). Nesses casos, os órgãos somente têm conhecimento da irregularidade por meio de denúncias.

230. Ante o apurado nos três órgãos da amostra, entende-se que é possível a ocorrência do risco, visto que os controles existentes dependem da declaração do indicado ao exercício de FC e CC. A consequência do risco é a ofensa ao ordenamento jurídico vigente, cujo impacto depende do nível hierárquico do parente dentro da estrutura organizacional. Por conseguinte, entende-se que o nível do risco varia de médio a alto.

IV.4.1. Possíveis ações

231. Para melhorar o controle do nepotismo na Administração Pública Federal, deve-se avaliar a possibilidade de inclusão de críticas para identificação de casos de nepotismo no processo de fiscalização contínua da Sefip, a partir de cruzamentos entre as diversas bases de dados disponíveis, relativos aos jurisdicionados, e a base de dados do sistema CPF ou de outros eventuais sistemas que também possuam dados sobre grau de parentesco.

IV.5. Investidura em FC e CC de pessoa com impedimentos legais

232. Entende-se como impedimentos legais as vedações de exercício de função pública decorrentes da aplicação de sanções penais e administrativas previstas na legislação, como, por exemplo, as constantes do art. 137 da Lei 8.112/1990:

Lei 8.112/1990

Art. 117. Ao servidor é proibido:

(...) IX – valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

XI – atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

(...)

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I – crime contra a administração pública;

IV – improbidade administrativa;

VIII – aplicação irregular de dinheiros públicos;

X – lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI – corrupção;

(...)

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, **incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.**

Parágrafo único. **Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.** (grifo nosso)

233. Na administração direta, autárquica e fundacional do Executivo, exige-se declaração do próprio indicado e há mecanismos de controle para mitigar esse risco. Por exemplo, o Siape bloqueia o CPF de pessoas condenadas com demissão, destituição de cargo em comissão ou cassação de aposentadoria. Para tanto, o MP/Segep precisa ser informado sobre essas condenações pelos órgãos competentes (Poder Judiciário e TCU) (peça 241, p. 78).

234. Já para os cargos de natureza especial (NES), DAS 101 níveis 3 e 4, e DAS 101 e 102 níveis 5 e 6, a indicação para investidura é apreciada previamente pela Casa Civil, nos termos da Portaria Casa Civil 1.056/2003, art. 1º, § 2º. Conta com o auxílio da Controladoria-Geral da União e da Agência Brasileira de Inteligência.

235. A análise da Casa Civil considera não apenas os impedimentos legais, que por si só inviabilizam a investidura do indicado, mas também se a conduta do indicado pode comprometer o órgão solicitante. Por exemplo, processos judiciais e sociedade em estabelecimento empresarial são informadas ao órgão e demandam esclarecimentos do indicado.

236. Já no Judiciário, a Resolução CNJ 156/2012, proíbe a designação para FC e nomeação para CC de pessoa que tenha praticado atos tipificados como causa de inelegibilidade prevista na legislação eleitoral:

Art. 1º Fica proibida a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão, incluídos os de natureza especial, de pessoa que tenha sido condenada em decisão com trânsito em julgado ou proferida por órgão jurisdicional colegiado, nos seguintes casos:

I - atos de improbidade administrativa;

II - crimes:

a) contra a administração pública;

b) contra a incolumidade pública;

c) contra a fé pública;

d) hediondos;

e) praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando;

f) de redução de pessoa à condição análoga à de escravo;

g) eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade;

h) de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Art. 2º Na mesma proibição do art. 1º incidem aqueles que tenham:

I - praticado atos causadores da perda do cargo ou emprego público;

II - sido excluídos do exercício da profissão, por decisão sancionatória judicial ou administrativa do órgão profissional competente;

III - tido suas contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas rejeitadas por irregularidade insanável que configure ato doloso de improbidade administrativa, por decisão irrecurável do órgão competente.

Art. 3º Não se aplicam as vedações do art. 1º quando o crime tenha sido culposo ou considerado de menor potencial ofensivo.

Parágrafo único. Deixam de incidir as vedações dos arts. 1º e 2º depois de decorridos cinco anos da:

I - extinção da punibilidade do crime respectivo, salvo em caso de absolvição pela instância superior, que retroagirá para todos os efeitos;

II - decisão que tenha ocasionado a exclusão do exercício profissional, a perda do cargo ou

emprego público;

III - rejeição das contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas; ou

IV - cessação dos efeitos da suspensão dos direitos políticos.

237. O art. 5º da Resolução CNJ 156/2012 exige que o indicado a FC e CC declare por escrito, antes da posse, não incidir em qualquer das hipóteses de vedação previstas em lei ou nessa resolução. A verificação da veracidade dessa declaração deve ser feita pelos Tribunais, por meio da exigência e da análise de certidões ou declarações negativas. São documentos emitidos pelas Justiças Federal, Eleitoral, Estadual, Distrital e Militar; pelos Tribunais de Contas da União, do Estado e do Município; pelo conselho ou órgão profissional competente; e pelos entes públicos em que o indicado tenha trabalhado nos últimos dez anos.

238. Dentre as exigências dessa resolução, consta a consulta ao Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa (CNCIAI), disponível no site do CNJ (www.cnj.jus.br). Esse cadastro pode ser consultado por qualquer pessoa e pode ser utilizado pelas unidades de Gestão de Pessoas de qualquer órgão público.

239. Além do CNCIAI, há outros cadastros para consulta de impedimentos na Administração Pública:

- Cadastro de Expulsões da Administração Federal (Ceaf) e Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis), que são geridos pela CGU e estão disponíveis no site <http://www.portaldatransparencia.gov.br>.
- Cadastro Integrado de Condenações por Ilícitos Administrativos (Cadicon) e Cadastro de Responsáveis com Contas Julgadas Irregulares (Cadirreg), ambos deste TCU.

240. Observou-se, durante as entrevistas com os responsáveis pelas unidades de Gestão de Pessoas dos órgãos da amostra, o desconhecimento desses cadastros de impedimentos, os quais poderiam ser fonte gratuita de pesquisa sobre os indicados para exercício de FC e CC e de candidatos aprovados em concurso público, antes da posse.

241. Posto isso, entende-se que a probabilidade de ocorrência do risco de investidora em FC e CC de pessoa com impedimentos legais é improvável, visto que há pontos de controle executados por diferentes atores. Cabe esclarecer que não foram realizados testes de verificação da eficácia desses controles. Já as consequências desse risco são fortes, uma vez que acarretam o descumprimento da legislação cabível e fere os princípios da moralidade, da legalidade e da probidade. Portanto, conclui-se que se trata de um risco de nível médio.

IV.5.1. Possíveis ações

242. Para enfrentamento desse risco, pode-se avaliar a possibilidade de inclusão de críticas para identificação de possíveis impedimentos no processo de fiscalização contínua da Sefip. Essa ação de controle apresenta as vantagens de ser periódica e dos indícios serem apresentados aos órgãos jurisdicionados, para manifestação e correção. Dessa forma, a expectativa de controle é constante, exigindo dos órgãos a adoção de medidas para diminuir a incidência de indícios, seja pela melhoria dos controles internos, seja pelo aprimoramento das bases de dados.

243. Outra medida que pode ser implementada é a divulgação dos cadastros de impedidos existentes aos órgãos da Administração Pública. A partir do conhecimento da existência dessas ferramentas de consulta, espera-se que as unidades de Gestão de Pessoas e de Controle Interno dos órgãos jurisdicionados passem a utilizá-las nos processos de trabalho relacionados à investidora em cargos efetivos, FC e CC.

IV.6. Existência de comissionados cujas atribuições não são de direção, chefia ou assessoramento

244. Conforme já relatado, em grande parte da amostra de 278 organizações parece haver quantidade excessiva de comissionados. Por exemplo, em 65 delas mais da metade dos servidores é titular de FC ou CC, indicando a existência de comissionados cujas atribuições não são de direção, chefia ou assessoramento. Em outras palavras, se há mais servidores comissionados do que não comissionados em determinado órgão, há indício de que comissionados estejam recebendo remuneração adicional para exercerem atribuições típicas de cargo efetivo, sendo que a CF/1988, art. 37, inciso V, define que as FC e os CC destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

245. Cabe ressaltar que o tipo de atribuição de cada FC e CC foi informado pelos órgãos da amostra. No Siape há código específico para diferenciação das atribuições de direção, chefia e assessoramento para os cargos DAS. Já nas bases Extra-Siape, o tipo de atribuição exercida pelo titular foi declarado pelo próprio órgão, conforme layout do ofício de requisição.

246. Corroborando o observado na análise de dados, durante as entrevistas, foi relatado que algumas funções são utilizadas de forma gerencial, para reter pessoal (Peça 240, p. 7, 9, 30, 35 e 49). Nesse contexto, elas serviriam como incentivo para aqueles servidores que exercem trabalhos mais complexos ou executam suas tarefas com maior empenho, situando-se acima da média.

247. Na mesma linha, também algumas FC são destinadas ao rodízio de servidores, para que todos sejam recompensados e estimulados a uma maior produtividade. Essas FC também teriam a finalidade de evitar a perda de servidores para outras unidades organizacionais, em que há maior possibilidade de exercício de uma FC/CC (Peça 240, p. 11).

248. De outro lado, a doutrina conceitua assessoramento como prestar auxílio e assistência a agentes públicos mais graduados, detentores de competências decisórias (CAMMAROSANO, 2006, p. 30). Esse auxílio pode ser prestado em diversos níveis, tais como estratégico ou operacional, exercendo uma assessoria direta ou realizando atividades mais complexas que findariam por ajudar na consecução das atividades da unidade.

249. Entende-se que o risco de existir servidores investidos em FC e CC sem atribuições, exclusivamente, de direção, chefia ou assessoramento é provável, pois foi declarada a existência dessa situação nas entrevistas dos próprios órgãos, bem como constatada nas bases de dados analisadas. Já a consequência é fraca, uma vez que a CF/1988 não define o que é assessoramento, dando margem à utilização de definições mais abrangentes por parte das organizações públicas. Dessa forma, classifica-se esse risco como médio.

IV.6.1. Possíveis ações

250. Não se propõe ação específica para tratar desse risco, pois entende-se que, no âmbito da ação proposta no item IV.2.1 (auditoria operacional sobre dimensionamento de CC e FC), já deverão ser analisadas as atribuições desses cargos/funções, bem como a sua necessidade em função dos processos de trabalho dos órgãos.

IV.7. Perda de conhecimento quando há saída de pessoal, independentemente de o profissional ter vínculo ou não com a Administração Pública

251. As mudanças organizacionais, seja por trocas de governo ou de gestão, seja por reestruturação, é um momento de tensão em qualquer órgão, especialmente quando há rupturas devido a trocas de gestores de nível tático e operacional, que são responsáveis pela implementação de políticas públicas e pelos serviços públicos prestados à população.

252. Independentemente de os profissionais substituídos terem ou não vínculo com a AP, a saída de figuras-chave acarreta a perda de conhecimentos relativos aos processos de trabalho.

253. Além disso, em uma troca de gestão, em que não há requisitos para seleção de titulares de FC e CC, nem políticas de sucessão organizacional, é possível que a troca do corpo técnico comprometa a rotina de trabalho dos órgãos.

254. Nas entrevistas nos três órgãos da amostra, observou-se que em uma mudança de gestão, as alterações concentram-se na Alta Direção (no STJ, são os cargos de CJ-4 e CJ-3) e respectivos cargos diretamente a ela subordinados, como chefias de gabinete (peça 240, p. 5). Foi relatado que não há problemas de continuidade, visto que os demais níveis gerenciais e técnicos são mantidos (peça 240, p. 5 e 15).

255. Para evitar problemas de continuidade e perda de conhecimento, foram relatadas iniciativas pelos órgãos da amostra. O STJ informou que possui manuais e rotinas de trabalhos estabelecidos; que os projetos tendem a ter duração de dois anos, coincidente com o período de gestão; e que monitoram os indicadores de gestão periodicamente (peça 240, p. 10-11 e 15). No MDS, a Secretaria Executiva faz reuniões periódicas com as equipes, para mantê-las informadas e integradas (peça 240, p. 20). No MEC, a Seres procura normatizar e dar publicidade aos atos relativos às suas competências principais (credenciamento de instituições de ensino e autorização de cursos). Por exemplo, os pareceres técnicos são divulgados interna e externamente. Para o público interno, esses pareceres ensinam como são executados os processos de trabalho. Já para o público externo, esses documentos apresentam os critérios de decisão, permitindo que a instituição de ensino interessada se adéque às exigências do MEC (peça 240, p. 33-34).

256. Considerando o tempo médio de permanência em FC e CC, por Poder (figura 17), observa-se que um profissional é titular de FC ou CC por um prazo que pode variar de 2,5 anos a 3 anos no Judiciário e no Executivo-Sipeç. A depender do processo de trabalho, esse período de permanência pode ser curto para aprendizado e domínio da atividade. Ressalte-se que, por vezes, esses profissionais ocupam posições de liderança e supervisão de equipes, que exigem o desenvolvimento de competências técnicas e gerenciais. Portanto, as estratégias adotadas pelos órgãos da amostra para gestão do conhecimento podem não ser suficientes para minimizar os efeitos da rotatividade de FC e CC.

257. Além disso, a gestão do conhecimento é pouco utilizada pelas instituições do setor público no Brasil. Para Batista (2006) isso acontece porque as práticas de gestão do conhecimento não são gerenciadas de maneira interligada com a finalidade clara de melhorar o desempenho organizacional, sem haver um alinhamento com a missão, a visão de futuro e as estratégias organizacionais.

258. Ante o exposto, entende-se que o risco de perda de conhecimento devido à saída de pessoal é possível, visto que são incipientes as práticas de gestão de conhecimento na Administração Pública Federal. Além disso, não há definição de perfil profissional desejado para FC e CC, nem políticas de sucessão, o que pode dificultar a seleção de novos gestores devidamente qualificados.

259. As consequências desses riscos classificam-se como moderadas, visto que nos órgãos da amostra as mudanças nos cargos de chefia de nível tático e operacional, que efetivamente cuidam das políticas públicas e dos serviços à população, são pontuais. Dessa forma, entende-se que esse risco é médio.

IV.7.1 Possíveis ações

260. Em resposta a esse risco, propõe-se que a Sefip adote medidas para divulgar boas práticas de gestão do conhecimento na APF.

261. Além disso, propõe-se que a Sefip se articule com a Secretaria-Geral de Controle Externo do TCU, com vistas a promover em suas diversas unidades técnicas a realização de ações que induzam as unidades jurisdicionadas a realizarem o mapeamento de processos, visto que onde há processos estruturados a rotatividade de pessoal tem menor impacto na perda de conhecimento.

262. Além disso, o mapeamento de processos contribuirá para a mitigação dos riscos relatados nos itens IV.1 e IV.2, uma vez que o resultado desse mapeamento é um dos principais parâmetros que devem ser utilizados para a definição da força de trabalho (em termos qualitativos e quantitativos) de uma organização.

IV.8. Descumprimento de percentuais mínimos de CC que devem ser preenchidos por servidores de carreira

263. A CF/1988, art. 37, V, determina que sejam estabelecidos percentuais mínimos de preenchimento de CC por servidores de carreira. Dessa forma, permite-se que profissionais oriundos do mercado atuem na APF, de forma a permitir o intercâmbio de experiências e conhecimentos. Ressalte-se que o mesmo não é válido para FC, visto que devem ser exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo.

264. A Carta Ibero-Americana da Função Pública, cabeçalhos 55-56, recomenda que regulamentos definam a provisão de cargos de direção por pessoas provenientes do setor público, bem como a incorporação de gestores oriundos de outros setores, desde que preencham as exigências de qualificação profissional.

265. No Poder Executivo, esse percentual é definido no Decreto 5.497/2005:

Art.1º Serão ocupados exclusivamente por servidores de carreira os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS da administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I - setenta e cinco por cento dos cargos em comissão DAS, níveis 1, 2 e 3; e

II - cinquenta por cento dos cargos em comissão DAS, nível 4.

§ 2º Caberá ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão normatizar, acompanhar e controlar o cumprimento dos percentuais fixados no caput.

§ 3º Enquanto não for implementado sistema informatizado de controle para essa finalidade, a nomeação de não servidores de carreira para os cargos referidos no caput será precedida de consulta ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

266. O controle do percentual de CC sem vínculo com a AP, no Poder Executivo (administração direta, autárquica e fundacional) é feito pelo MP, de forma global, considerando-se o conjunto total de órgãos e entidades, nos termos do Decreto 5.497/2005, art. 1º, § 4º. São emitidos relatórios quinzenais para verificar se esse limite está respeitado.

267. Segundo a Instrução Normativa Segep/MP 2/2010, art. 3º, § 2º, c/c Decreto 5.497/2005, art. 1º, § 3º, a nomeação de servidores sem vínculo com a AP deve ser precedida de consulta ao MP, o qual fará prova de que o percentual de cargos comissionados providos por servidores de carreira no conjunto de órgãos e entidades atende aos percentuais mínimos de 75% para DAS níveis 1, 2, e 3 e de 50% para DAS nível 4.

268. Portanto, observa-se que na administração direta, autárquica e fundacional do Executivo o controle do percentual de ocupantes de CC sem vínculo com a Administração Pública é global. Dessa forma, individualmente, podem existir órgãos cujo percentual de cargos DAS ocupados por servidores de carreira seja inferior aos percentuais mínimos supracitados.

269. No Poder Judiciário, pelo menos 50% dos CC de cada órgão devem ser destinados a servidores efetivos integrantes de seu próprio quadro de pessoal. No caso das FC, cada órgão deve destinar no mínimo 80% delas para serem exercidas por servidores integrantes das carreiras do Poder Judiciário da União. Esses percentuais foram definidos pela Lei 11.416/2006, art. 5º, parágrafos 1º e 7º, os quais são controlados pelos próprios órgãos. A partir da análise dos dados, constatou-se que os tribunais estão atendendo esses limites.

270. O STJ informou que o Sistema de Recursos Humanos (SARH) permite a extração de relatórios com esses percentuais mínimos, cujo acompanhamento é mensal. Esses relatórios estão disponíveis na intranet. O tribunal trata esses percentuais de ocupação como um indicador estratégico de gestão de pessoas, com vistas à valorização dos servidores do órgão (peça 240, p. 4-5).

IV.8.1. Possíveis ações

271. A partir das análises realizadas, constatou-se que é improvável esse risco se concretizar, visto que há controles adequados para seu tratamento tanto no Poder Executivo quanto no Judiciário. Além disso, as consequências são moderadas, dado que eventual descumprimento de percentual mínimo dificilmente seria considerado grave ofensa ao ordenamento jurídico. Desse modo, trata-se de risco baixo, para o qual não são propostas ações.

IV.9 Não utilização de bancos de talentos ou outras fontes institucionais para identificar candidatos

272. O banco de talentos é um sistema que dispõe de dados sobre os profissionais de uma organização, que vão desde informações cadastrais (nome, endereço, fone, etc.), até informações sobre sua vida profissional, tais como formação acadêmica, experiência profissional, atividades desenvolvidas e atividades que estão aptos a desenvolver, idiomas de domínio, entre outras.

273. O armazenamento dessas informações pode ser utilizado para várias aplicações na organização, desde contratação, promoção, até identificação de competências para outros fins. Essa ferramenta instrumentaliza a organização para identificação e aproveitamento das potencialidades dos colaboradores.

274. Identificou-se que há restrição nos meios de identificação de possíveis candidatos a uma determinada FC ou CC. Os órgãos da amostra não possuem bancos de talentos ou os subutilizam.

275. A SGP/STJ informou que possui o Banco de Identificação de Talentos (BIT), que está interligado com o sistema de cadastro do servidor, de forma a atualizar automaticamente o BIT, com dados sobre cursos, mudança de lotação, dentre outros. Os servidores também podem atualizar esse banco, contudo a SGP/STJ observa que apenas os interessados em participar de seleções internas atualizam seus dados. O sistema também é utilizado pelos gestores, para realizar pesquisas sobre determinado servidor.

276. A Secretaria de Gestão de Pessoas faz pesquisas nesse banco para identificar potenciais candidatos para vagas de FC e CC, contudo os servidores com potencial muitas vezes não têm interesse na mudança de lotação ou em assumir uma FC ou CC naquele momento (peça 240, p. 7).

277. No MDS, estão estruturando um banco de talentos, que permitirá acesso a informações para auxiliar na identificação de candidatos para FC e CC (peça 240, p. 30).

278. No MEC há um banco de dados para que o servidor atualize o seu currículo, cuja atualização é obrigatória à época da avaliação de desempenho. No entanto, o servidor resiste à uma atualização criteriosa, o que deixa desatualizado o banco, inibindo sua utilização como ferramenta para seleção para CC/FC (peça 240, p. 49).

279. Constatou-se que, ante a inexistência ou a desatualização do banco de talentos, os gestores entrevistados, para selecionar novos titulares de FC e CC, costumam utilizar apenas a rede pessoal de contatos para identificar candidatos dentro ou fora do próprio órgão, o que pode representar um universo muito pequeno de possibilidades (peça 240, p. 19 e 24). No MEC e no MDS, as unidades de gestão de pessoas têm pouca participação no processo de escolha de candidatos, atuando apenas nos procedimentos de nomeação e posse (peça 240, p. 27 e 44).

280. Faz-se necessária, portanto, a adoção de estratégias para permitir a identificação do universo de candidatos disponíveis internamente com o perfil profissional desejado para assumir FC e CC.

281. Ante o exposto, entende-se que esse risco é possível, visto que, mesmo quando foi identificado banco de talentos nos órgãos visitados, ele estava desatualizado. Dessa forma, na maioria dos casos, o universo de candidatos disponíveis fica limitado à rede de contatos do selecionador. Porém, as consequências desse risco são fracas, pois, apesar dessa limitação, ao final do processo é selecionado um profissional para a FC ou para o CC. Portanto, trata-se de risco classificado como baixo.

IV.9.1. Possíveis ações

282. Tendo em vista que se trata de risco classificado como baixo, não há proposta de ação.

V. CONCLUSÃO

283. O objetivo deste levantamento foi identificar e avaliar riscos relativos à escolha e à investidura em funções de confiança e cargos em comissão, bem assim dar transparência acerca dos quantitativos, atribuições, requisitos de acesso e outras informações relevantes concernentes a esses cargos/funções.

284. Foram identificados nove riscos e propostas diversas ações para enfrentá-los, as quais devem ser utilizadas como insumo no planejamento da Sefip para os próximos anos.

285. No caso das auditorias propostas, para seleção de objetos e órgãos a serem auditados, pode-se utilizar dos indicadores elaborados neste levantamento, tais como proporção de comissionados, proporção de comissionados filiados a partidos políticos, proporção de comissionados sem vínculo com a Administração Pública, materialidade do gasto com comissionados, tempo médio de permanência dos comissionados.

286. Ressalte-se que essas informações também podem ser úteis no planejamento de outras unidades técnicas do TCU, e até mesmo de outros órgãos de controle, pois problemas relacionados a pessoal podem impactar diversas áreas e objetivos organizacionais.

287. Para que seja cumprida a parte do objetivo relativa à transparência, sugere-se a disponibilização no portal do TCU dos dados consolidados das 278 organizações da amostra, bem como de cópia deste relatório.

288. Ademais, é importante informar os órgãos governantes superiores e os órgãos visitados neste levantamento sobre os riscos identificados e as demais informações a que o TCU está dando transparência, para que os mesmos também possam decidir como responder a esses riscos.

289. Com isso, os benefícios alcançados por meio deste levantamento serão o maior conhecimento e a maior transparência sobre a realidade das FC e CC na APF, assim como o melhor direcionamento das ações da Sefip e de outros órgãos.

VI. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

290. Com base nas análises realizadas neste levantamento, propõe-se:

290.1. determinar à Secretaria de Fiscalização de Pessoal, com fundamento no art. 1º, inciso II, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 238 do Regimento Interno do TCU, que considere os resultados deste levantamento no planejamento de suas futuras ações;

290.2. autorizar a disponibilização dos dados consolidados deste levantamento e do presente relatório no portal do TCU, em atenção ao princípio da transparência;

290.3. enviar cópia do inteiro teor do acórdão que vier a ser proferido nestes autos, acompanhado de cópia deste relatório:

- 290.3.1. à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados;
- 290.3.2. à Câmara de Políticas de Gestão, Desempenho e Competitividade vinculada ao Conselho de Governo da Presidência da República;
- 290.3.3. à Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- 290.3.4. à Controladoria-Geral da União;
- 290.3.5. ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais;
- 290.3.6. ao Conselho Nacional de Justiça;
- 290.3.7. ao Conselho Nacional do Ministério Público;
- 290.3.8. ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- 290.3.9. ao Conselho da Justiça Federal;
- 290.3.10. ao Superior Tribunal de Justiça;
- 290.3.11. ao Ministério da Educação;
- 290.3.12. ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome;
- 290.3.13. à Casa Civil da Presidência da República.

290.4. Arquivar este processo, uma vez que cumpriu o objetivo para o qual foi constituído, com fulcro no art. 169, inciso V, do Regimento interno do TCU.

Diaup/Sefip, 3 de dezembro de 2015.

(Assinado eletronicamente)

Wederson Osmar Moreira
AUFC – Mat. 5184-5

(Assinado eletronicamente)

Fernando Facchin Filho
AUFC – Mat. 8569-3

(Assinado eletronicamente)

Rosiane Joana da Costa Barbosa
AUFC – Mat. 5184-5

APÊNDICE I – ORGANIZAÇÕES INCLUÍDAS NO LEVANTAMENTO

NOME RESUMIDO	NOME	TIPO DE ORGANIZAÇÃO	PODER	FONTE
ABIN	AGENCIA BRASILEIRA DE INTELIGENCIA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
AEB	AGENCIA ESPACIAL BRASILEIRA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
AGU	ADVOCA CIA-GERAL DA UNIAO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
AME	AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
ANA	AGENCIA NACIONAL DE AGUAS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANAC	AGENCIA NACIONAL DE AVIACAO CIVIL	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANATEL	AGENCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANCINE	AGENCIA NACIONAL DO CINEMA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANEEL	AGENCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANP	AGENCIA NA C PETROLEO GAS NAT BIOCOMBUSTI	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANS	AGENCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANTAQ	AGENCIA NA C. DE TRANSPORTES AQUA VIARIOS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANTT	AGENCIA NA C. DE TRANSPORTES TERRESTRES	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
ANVISA	AGENCIA NACIONAL DE VIGILANCIA SANITARIA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
BACEN	BANCO CENTRAL DO BRASIL	AUTARQUIA	EXE-Sipec	EXTRA_SIAPE
BASA	BANCO DA AMAZÔNIA S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
BB	BANCO DO BRASIL S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
BNB	BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
BNDES	BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
CADE	CONSELHO ADMINIST.DE DEFESA ECONOMICA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
CAIXA	CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
CAMARA	CÂMARA DOS DEPUTADOS	CASA LEGISLATIVA	LEG	EXTRA_SIAPE
CAPES	FUND COORD APERF PESSOAL NIVEL SUPERIOR	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
CEFET/MG	CENTRO FED.DE EDUC.TECNOL.MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
CFETCS	CENTRO FED.EDUC.TECNOL.CELSO S. FONSECA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
CFIAe	CAIXA DE FINANCIAMENTO IMOB.AERONAUTICA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
CGU	CONTROLADORIA-GERAL DA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE

	UNIAO			
CHESF	COMPANHIA HIDROELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
CJF	CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
CMB	CASA DA MOEDA DO BRASIL	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
CMDO AERONAUTICA	COMANDO DA AERONAUTICA	MILITAR	EXE-Mil	SIAPE
CMDO DA MARINHA	COMANDO DA MARINHA	MILITAR	EXE-Mil	SIAPE
CMDO EXERCITO	COMANDO DO EXERCITO	MILITAR	EXE-Mil	SIAPE
CNEN	COMISSAO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
CNJ	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
CNMP	CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO	MINISTÉRIO PÚBLICO	MPU	EXTRA_SIAPE
CNPQ	CONSELHO NAC.DE DESEN.CIEN.E TECNOLÓGICO	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
COLEGIO PEDRO II	COLEGIO PEDRO II	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
CVM	COMISSAO DE VALORES MOBILIARIOS	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
DATAPREV	EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
DNIT	DEPARTAMENTO NAC.DE INFRAEST. DE TRANSP.	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
DNOCS	DEPTO. NACIONAL DE OBRAS CONTRA AS SECAS	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
DNPM	DEPARTAMENTO NAC. DE PRODUCAO MINERAL	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
ECT	EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
ELETRONUCLEAR	ELETRONUCLEAR S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
EMBRATUR	INSTITUTO BRASILEIRO DE TURISMO	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
ENAP	FUNDA CAO ESCOLA NACIONAL DE ADM. PUBLICA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
FBN	FUNDA CAO BIBLIOTECA NACIONAL	FUNDAÇÃO	EXE-Sippec	SIAPE
FCP	FUNDA CAO CULTURAL PALMARES	FUNDAÇÃO	EXE-Sippec	SIAPE
FCRB	FUNDA CAO CASA DE RUI BARBOSA	FUNDAÇÃO	EXE-Sippec	SIAPE
FIOCRUZ	FUNDA CAO OSWALDO CRUZ	FUNDAÇÃO	EXE-Sippec	SIAPE
FNDE	FUNDO NACIONAL DE DESENVOLV. DA EDUCACAO	AUTARQUIA	EXE-Sippec	SIAPE
FUB	FUNDA CAO UNIVERSIDA DE DE BRASILIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
FUMA	FUNDA CAO UNIVERSIDA DE DO MARANHAO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE

FUNAG	FUNDA CAO ALEXANDRE DE GUSMAO	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUNAI	FUNDA CAO NACIONAL DO INDIO	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUNARTE	FUNDA CAO NACIONAL DE ARTES	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUNASA	FUNDA CAO NACIONAL DE SAUDE	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUNDA CENTRO	FUND.JORGE DUPRAT FIG. SEG. MED.TRABALHO	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUNDAJ	FUNDA CAO JOAQUIM NA BUCO	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FUND-OSORIO	FUNDA CAO OSORIO	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
FURG	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
FURNAS	FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
GAB.VICE-PR	VICE-PRESIDENCIA DA REPUBLICA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
HNSC	HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO	ESTATAL DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
IBAMA	INST. BR. MEIO AMB. REC. NAT. RENOVA VEIS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
IBC	INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
IBGE	FUND. INST. BRASIL. GEOG. E ESTATISTICA	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
IBRAM	INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
IF BAIANO	INSTITUTO FEDERAL BAIANO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF CATARINENSE	INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DA BAHIA	INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DA PARAIBA	INSTITUTO FEDERAL DA PARAIBA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE ALAGOAS	INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE BRASILIA	INSTITUTO FEDERAL DE BRASILIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE GOIAS	INSTITUTO FEDERAL DE GOIAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE MINAS GERAIS	INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE PERNAMBUCO	INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE RONDONIA	INSTITUTO FEDERAL DE RONDONIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE RORAIMA	INSTITUTO FEDERAL DE RORAIMA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE SAO PAULO	INSTITUTO FEDERAL DE SAO PAULO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DE SERGIPE	INSTITUTO FEDERAL DE SERGIPE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE

IF DO ACRE	INSTITUTO FEDERAL DO ACRE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO AMAPA	INSTITUTO FEDERAL DO AMAPA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO AMAZONAS	INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO CEARA	INSTITUTO FEDERAL DO CEARA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO ESP.SANTO	INSTITUTO FEDERAL DO ESPIRITO SANTO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO MARANHAO	INSTITUTO FEDERAL DO MARANHAO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO MAT.G.DO SUL	INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO MATO GROSSO	INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO NORTE DE MG	INSTITUTO FED. DO NORTE DE MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO PARA	INSTITUTO FEDERAL DO PARA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO PIAUI	INSTITUTO FEDERAL DO PIAUI	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO R.DE JANEIRO	INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO RN	INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO RS	INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO SUDESTE MG	INSTITUTO FED.DO SUDESTE DE MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO SUL DE MG	INSTITUTO FEDERAL DO SUL DE MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF DO TOCANTINS	INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF FARROUPILHA	INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF FLUMINENSE	INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF GOIANO	INSTITUTO FEDERAL GOIANO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF PARANA	INSTITUTO FEDERAL DO PARANA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF S.PERNAMBUCANO	INSTITUTO FEDERAL DO SERTAO PERNAMBUCANO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE

IF SC	INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF SUL-RIOGRANDENSE	INSTITUTO FEDERAL SUL RIO-GRANDENSE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IF TRIANG. MINEIRO	INSTITUTO FEDERAL DO TRIANGULO MINEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
IMBEL	INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL	ESTATAL DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
INCRA	INSTITUTO NAC. DE COLONIZ E REF AGRARIA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
INEP/MEC	INST.NACIONAL DE EST.E PESQ.EDUCA CIONAIS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
INES	INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACAO DE SURDOS	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
INFRAERO	EMPRESA BRASILEIRA DE INFRA-ESTRUTURA AEROPORTUÁRIA	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
INMETRO	INST.NAC.METROLOGIA, NORM.E QUAL.INDL.	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
INPI	INSTITUTO NAC. DA PROPRIEDA DE INDUSTRIAL	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
INSS	INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
INST.CHICO MENDES	INSTITUTO CHICO MENDES CONSERV.BIODIVER.	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
IPEA	INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA	FUNDAÇÃO	EXE-Sipec	SIAPE
IPHAN	INSTITUTO DO PATR.HIST.E ART. NACIONAL	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
JBRJ	INSTITUTO DE PESQ. JARDIM BOTANICO DO RJ	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
MAPA	MINIST.DA AGRICULTURA, PECUARIA E ABAST.	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MC	MINISTERIO DAS COMUNICA COES	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MCIDADES	MINISTERIO DAS CIDADES	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MCT	MINIST.DA CIENCIA, TECNOLOGIA E INOVA CAO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MD	MINISTERIO DA DEFESA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MDA	MINISTERIO DO DESENVOLVIMENTO AGRARIO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MDIC	MINIST.DO DESENV.INDUST.E COMER.EXTERIOR	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MDS	MINISTERIO DO DESENV SOCIAL E COMB FOME	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
ME	MINISTERIO DO ESPORTE	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MEC	MINISTERIO DA EDUCACAO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MF	MINISTERIO DA FAZENDA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MI	MINISTERIO DA INTEGRACAO NACIONAL	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MINC	MINISTERIO DA CULTURA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MJ	MINISTERIO DA JUSTICA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MME	MINISTERIO DE MINAS E ENERGIA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE

MPA	MINISTERIO DE PESCA E AQUICULTURA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MPDFT	MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS	MINISTÉRIO PÚBLICO	MPU	EXTRA_SIAPE
MPF	MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL	MINISTÉRIO PÚBLICO	MPU	EXTRA_SIAPE
MPM	MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR	MINISTÉRIO PÚBLICO	MPU	EXTRA_SIAPE
MPOG	MINISTERIO DO PLANEJ., ORCAMENTO E GESTAO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MPS	MINISTERIO DA PREVIDENCIA SOCIAL	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MPT	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	MINISTÉRIO PÚBLICO	MPU	EXTRA_SIAPE
MRE	MINISTERIO DAS RELACOES EXTERIORES	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MS	MINISTERIO DA SAUDE	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MT	MINISTERIO DOS TRANSPORTES	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MTE	MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
MTUR	MINISTERIO DO TURISMO	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
PETROBRAS	PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
PR	PRESIDENCIA DA REPUBLICA	MINISTÉRIO	EXE-Sipec	SIAPE
PREVIC	SUPERINT.NAC.DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
SENADO	SENADO FEDERAL	CASA LEGISLATIVA	LEG	EXTRA_SIAPE
SERPRO	SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS	ESTATAL NÃO DEPENDENTE	EXE-Dest	EXTRA_SIAPE
STF	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
STJ	SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
STM	SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
SUDAM	SUPERINTENDENCIA DO DESENV. DA AMAZONIA	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
SUDECO	SUP.DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO OESTE	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
SUDENE	SUPERINTENDENCIA DO DESENV. DO NORDESTE	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
SUFRAMA	SUPERINTENDENCIA ZONA FRANCA DE MANAUS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
SUSEP	SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS PRIVADOS	AUTARQUIA	EXE-Sipec	SIAPE
TCU	TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO	TRIBUNAL	LEG	EXTRA_SIAPE
TJDFT	TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREAC	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/AC	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREAL	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/AL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREAM	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/AM	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREAP	TRIBUNAL REGIONAL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE

	ELEITORAL/AP			
TREBA	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/BA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRECE	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/CE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREDF	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/DF	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREES	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/ES	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREGO	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/GO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREMA	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/MA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREMG	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/MG	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREMS	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/MS	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREMT	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/MT	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREPA	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/PA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREPB	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/PB	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREPE	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/PE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREPI	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/PI	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TREPR	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/PR	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRERJ	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/RJ	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRERN	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/RN	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRERO	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/RO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRERR	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/RR	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRERS	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/RS	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRESC	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/SC	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRESE	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/SE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRESP	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/SP	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRETO	TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL/TO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRF01	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 1ª REGIÃO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRF02	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRF03	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 3ª REGIÃO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRF04	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 4ª REGIÃO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRF05	TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 5ª REGIÃO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE



TRT01	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 1ª REGIÃO/RJ	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT02	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO/SP	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT03	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3ª REGIÃO/MG	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT04	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 4ª REGIÃO/RS	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT05	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 5ª REGIÃO/BA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT06	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 6ª REGIÃO/PE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT07	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 7ª REGIÃO/CE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT08	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 8ª REGIÃO/PA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT09	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 9ª REGIÃO/PR	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT10	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 10ª REGIÃO/DF	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT11	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 11ª REGIÃO/AM	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT12	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 12ª REGIÃO/SC	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT13	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO/PB	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT14	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 14ª REGIÃO/AC-RO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT15	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 15ª REGIÃO/CAMPINAS/SP	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT16	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO/MA	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT17	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 17ª REGIÃO/ES	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT18	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 18ª REGIÃO/GO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT19	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 19ª REGIÃO/AL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT20	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 20ª REGIÃO/SE	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT21	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 21ª REGIÃO/RN	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT22	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 22ª REGIÃO/PI	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT23	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 23ª REGIÃO/MT	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TRT24	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 24ª REGIÃO/MS	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TSE	TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	TRIBUNAL	JUD	EXTRA_SIAPE
UFABC	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipecc	SIAPE

UFAC	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFAL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFAM	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO AMAZONAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFBA	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFC	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFCG	UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFCSPA	FUND. UNIV. FED. CIENC. SAUDE D PORTO ALEGRE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFERSA-RN	UNIVERSIDADE FED. RURAL DO SEMI-ARIDO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFES	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPIRITO SANTO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFF	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFFS	UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFGD	FUND. UNIV FEDERAL DA GRANDE DOURADOS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFGO	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFJF	UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFLA	UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFMG	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFMS	UNIV. FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFMT	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFOB	UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFOP	FUNDAÇÃO UNIV. FEDERAL DE OURO PRETO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFOPA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPA	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPB	UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPE	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPEL	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPI	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFPR	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE



UFRA	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZONIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRB	UNIV. FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRJ	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRN	UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO NORTE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRPE	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRR	UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRRJ	UNIV. FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFRS	UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO SUL	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFS	FUNDA CAO UNIVERSIDA DE FEDERAL DE SERGIPE	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFSB	UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFSC	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFSCAR-SP	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO CARLOS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFSJ	FUND. UNIVERSIDADE DE SAO JOAO DEL REI	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFSM	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFT	FUNDA CAO UNIVERSIDA DE FED. DO TOCANTINS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFTM	UNIVERSIDADE FED.DO TRIANGULO MINEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFU	FUNDA CAO UNIV. FEDERAL DE UBERLANDIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFV	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VICOSA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UFVJM	UNIFED. VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIFAL	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIFAP	FUNDA CAO UNVERSIDADE FEDERAL DO AMAPA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIFEI	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIFESP	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO PAULO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIFESSPA	UNIVERSIDADE FED. SUL SUDESTE DO PARA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNILA	UNIV.FED. DA INTEGRACAO LATINO-AMERICANA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNILAB	UN. INT.INTERN. LUSOFONIA AFROBRASILEIRA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE
UNIPAMPA	FUNDA CAO UNIVERSIDA DE FEDERAL DO PAMPA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sipec	SIAPE



UNIR	FUND. UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONIA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
UNIRIO	UNIVERSIDADE DO RIO DE JANEIRO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
UNIVASF	FUND.UNIV.FED.DO VALE DO SAO FRANCISCO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE
UTFPR	UNIVERS. TECNOLOGICA FEDERAL DO PARANA	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	EXE-Sippec	SIAPE

APÊNDICE II – MODELO DE OFÍCIO PARA REQUISIÇÃO DAS BASES DE DADOS

Senhor [nome do cargo],

1. Comunico a Vossa Senhoria que este Tribunal está iniciando amplo levantamento de informações em diversos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Trata-se de fiscalização originada de Despacho do Ministro Vital do Rêgo no TC 005.233/2015-1, cujo objetivo é identificar e avaliar riscos relativos a cargos/funções de livre provimento, assim como dar transparência acerca dos quantitativos, atribuições, requisitos de acesso e outras informações relevantes.
2. Nesse sentido, solicito, com fulcro nos artigos 42 e 87 da Lei 8.443/92, que sejam inicialmente disponibilizadas a esta Secretaria, **no prazo de 30 dias**, a contar da data de recebimento do presente ofício, **informações cadastrais e financeiras de todos os servidores em atividade no [nome da organização], excluindo-se apenas os cedidos e os desligados (aposentadoria, falecimento, exoneração)**.
3. As informações, na forma do *layout* anexo, devem **corresponder ao mês de julho de 2015**. Os dados deverão ser enviados a esta Secretaria, por e-mail (4dt@tcu.gov.br) em arquivo compactado ou, alternativamente, em meio magnético (CD, DVD), no formato de tabela, sendo que os títulos (Nomes dos Campos) deverão compor a primeira linha do arquivo (do tipo TXT), delimitando-se nas linhas as informações de cada campo por cerquilha (#).
4. Solicita-se, por oportuno, que a geração dos arquivos **siga estritamente o layout previsto no anexo 1** de forma a facilitar o tratamento dos dados. No anexo 2, apresenta-se resumo dos principais problemas encontrados na geração de arquivos anteriores. Por fim, ressalta-se que o arquivo que for gerado em desconformidade com o *layout* padrão previsto será devolvido para os ajustes necessários e geração de novo arquivo na origem.
5. As dúvidas relacionadas ao preenchimento dos arquivos poderão ser esclarecidas por meio de telefone (61 3316-7670) ou e-mail (4dt@tcu.gov.br).

Atenciosamente,

Assinado eletronicamente

FABIANO NIJELSCHI GUERCIO FERNANDES

Diretor

Competência delegada pela Portaria SEFIP nº 002/2015

ANEXO 1 – Layout - Julho 2015

Layout do **ARQUIVO** – incluir todos os **ativos**, mesmo quando não constarem na ficha financeira do período, **excluindo-se** apenas os cedidos e os desligados (aposentadoria, falecimento, exoneração):

Campo	Título do Campo	Observação
1	Órgão/Seção	Descrição do órgão. Exemplos: Tribunal de Contas da União, Seção Judiciária do DF etc.
2	Identificação única	Informar o código utilizado internamente por esse órgão para identificar o servidor. Normalmente, é o número da matrícula.
3	Nome	Informar o nome completo do servidor.
4	CPF	Com 11 dígitos. Exemplo: 12345678910.
5	Cargo	Informar a mesma descrição utilizada por esse órgão. Exemplos: desembargador, juiz substituto, analista judiciário, CJ - secretário etc.
6	Tipo	Informar um número de 1 a 3 , classificando o servidor em uma das categorias abaixo: 1 – servidor não exerce cargo em comissão nem função de confiança; 2 – servidor exerce cargo em comissão; 3 – servidor exerce função de confiança.
7	Função de confiança	Informar apenas nos casos de servidores classificados na categoria 3 do campo 6. Informar a mesma descrição utilizada por esse órgão/entidade. Exemplos: chefe de gabinete, diretor, FC - assessor etc.
8	Atribuição do comissionado	Informar um número de 1 a 4 , apenas no caso dos servidores classificados na categoria 2 ou 3 do campo 6, de acordo com as categorias abaixo: 1 – atribuição de direção ou chefia; 2 – atribuição de assessoramento; 3 – outras atribuições; 4 – informação inexistente nos sistemas informatizados do órgão/entidade.
9	Nível do comissionado	Informar, apenas no caso dos servidores classificados na categoria 2 ou 3 do campo 6, o nível do cargo em comissão ou da função de confiança . Exemplos: FC-1, FC-6, CJ-4, CJ-2 etc.
10	Data de exercício em comissão	Informar, apenas no caso dos servidores classificados na categoria 2 ou 3 do campo 6, a data de início de exercício no cargo em comissão ou na função de confiança . Formato: dd/mm/aaaa.
11	Origem	Informar um número de 1 a 6 , classificando a origem do servidor em uma das categorias abaixo: 1 – do quadro de pessoal efetivo do próprio órgão/entidade ; 2 – sem vínculo com a administração pública (federal, estadual e municipal); 3 – do quadro de pessoal efetivo de órgão/entidade federal do mesmo Poder 4 – do quadro de pessoal efetivo de órgão/entidade federal de outro Poder 5 – do quadro de órgão/entidade estadual ou municipal . 6 – informação inexistente nos sistemas informatizados do órgão/entidade.
12	Situação funcional	Informar a mesma descrição utilizada por esse órgão. Exemplos: requisitado, exercício provisório etc.
13	Mês da folha/Ano	Informar o mês da folha de pagamento. Formato: mm/aaaa.
14	Remuneração	Informar o valor da remuneração bruta, excluindo do somatório os pagamentos referentes a férias, 13º salário e parcelas atrasadas. Com vírgula e 2 casas decimais . Exemplo: 12580,00.
15	Abate-teto	Informar o valor da parcela de desconto utilizada para limitar a remuneração ao teto constitucional (abate-teto). Com vírgula e 2 casas decimais . Exemplo: 5000,00. No caso dos servidores sem abate-teto, informar 0,00 .

APÊNDICE III – SITUAÇÕES FUNCIONAIS EXISTENTES NO SIAPE NÃO CONSIDERADAS NESTE LEVANTAMENTO

- APOSENTADO – 02
- SEM VINCULO – 05
- TABELISTA (ESP/EMERG) – 06
- CEDIDO – 08
- CONTRATO TEMPORÁRIO – 12
- INSTITUIDOR DE PENSÃO – 15
- APOSENTADO TCU733/94 – 17
- CLT ANS JUD. CEDIDO – 27
- CLT – APOS. COMPLEMENTO – 29
- CLT – APS. DEC. JUD – 30
- INST. OS DEC JUD – 31
- REFORMA CBM/PM – 33
- RESERVA CBM/PM – 34
- ANIST. PUBLICO L10559 – 36
- ANIST. PRIVADO L10559 – 37
- APOSENTADO – DEC JUDIC – 39
- CONTRATO TEMPORARIO – 40
- CEDIDO SUS/LEI 8270 – 45
- INST. ANIST. PUBLICO – 46
- INST. ANIST. PRIVADO – 47
- CONTR. TEMPORARIO CLT – 49
- CONT. PROF. SUBSTITUTO – 52
- CONTR. PROF. VISITANTE – 53
- CONT. PROF. TEMPORARIO – 54
- CDT PROF/TUT. MMEDICO – 55
- ESTAGIARIO – 66
- ESTAGIARIO PGFN – 67
- ESTAGIARIO EMPRESA – 68
- APRENDIZ – 69
- PENSIONISTA – 84
- BENEF. PENS. MONTEPIO – 92
- BENEFICIARIO PENSÃO – 93
- BENEF. INDENIZ. ANS46 – 94
- BENEF. INDENIZ. ANS47 – 95
- QE/MRE – CEDIDO – 96
- PENSIONISTA – 99

APÊNDICE IV – CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES DE CONFIANÇA EXISTENTES NO SIAPE CONSIDERADOS NESTE LEVANTAMENTO

NOME	SIGLA	CLASSIFICAÇÃO
CARGO COMISSIONADO DE ASSESSORIA	CA	CARGO COMISSIONADO
CARGO COMISSIONADO DE ASSISTENCIA	CAS	CARGO COMISSIONADO
CARGO COMISSIONADO DE DIRECAO	CCD	CARGO COMISSIONADO
CARGO COMISSIONADO DE TECNICO	CCT	CARGO COMISSIONADO
CARGO DE DIRECAO - IFES	CD	CARGO COMISSIONADO
CARGO COMISSIONADO DE GERÊNCIA EXECUTIVA	CGE	CARGO COMISSIONADO
CARGOS COMISSIONADOS DA AUTORIDADE PÚBLICA OLÍMPICA (APO)	CPA	CARGO COMISSIONADO
DIRECAO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR	DAS	CARGO COMISSIONADO
FUNCAO COMISSIONADA DO DNPM	FCD	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA INSS	FCI	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA TECNICA	FCT	FUNCAO DE CONFIANCA
FDI - DNIT	FDI	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO GRATIFICADA - IFES	FG	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA DE GRANDES EVENTOS	FGE	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO GRATIFICADA LEI 8.216/91	FGR	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA DO INPI	FIN	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA - FNDE	FND	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA DO DPRF	FPR	FUNCAO DE CONFIANCA
FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	FUC	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIFICACAO DE REPRESENTACAO	GR	FUNCAO DE CONFIANCA
GRAT SERV EXT/CENSO-96 - TEMPORARIA	GSE	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIFICACAO TEMPORARIA	GT	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIFICACAO TEMPORARIA - SIPAM	GTS	FUNCAO DE CONFIANCA
CARGO DE NATUREZA ESPECIAL	NES	CARGO COMISSIONADO
GRATIF. REPRES. DE GAB. - APOIO	RGA	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIF. REPRESENTACAO DE GABINETE (MIN)	RGM	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIF. REPRES. GAB. - APOIO MILITAR	RMA	FUNCAO DE CONFIANCA
GRAT. REP. FUNCAO GAB. MILITAR	RMM	FUNCAO DE CONFIANCA
GRATIF. REPRES. GABINETE - MILITAR	RMP	FUNCAO DE CONFIANCA

Observações:

- Não foram considerados os cargos comissionados e funções de confiança das empresas estatais dependentes constantes do SIAPE, pois a equipe de fiscalização concluiu que esses dados não são fidedignos. A título de exemplo, podem ser citadas a Embrapa, que consta no SIAPE com apenas 10 comissionados, e o Hospital de Clínicas de Porto Alegre, que consta no SIAPE com apenas 3 comissionados. Todos esses 13 comissionados estão designados para a Função Gratificada – GF.
- Os cargos comissionados (74) e funções de confiança (44) da Autoridade Pública Olímpica também foram desconsiderados, uma vez que se trata de consórcio público formado por diferentes entes federativos, e no SIAPE consta apenas parte do seu quadro de pessoal, 118 comissionados.
- Ainda, funções classificadas como “estagiário” (ETG) foram desconsideradas.

APÊNDICE V – PRODUTIVIDADE X COMISSIONADOS NOS TRE E TRT

Tribunais Regionais Eleitorais - Produtividade X Comissionados

TRE	Total de Processos Baixados - 2014	Total de Magistrados	Processos baixados/magistrado	% de comissionados
RR	1.303	15	87	68,38%
PI	4.654	105	44	67,53%
AC	1.326	17	78	65,81%
AP	1.202	20	60	58,43%
SE	1.862	43	43	50,61%
TO	1.120	42	27	48,77%
AL	1.672	62	27	48,37%
AM	3.195	77	41	48,25%
RO	1.143	0	0	46,50%
ES	4.414	65	68	42,86%
CE	6.281	130	48	41,12%
PB	7.695	84	92	39,33%
PE	1.564	158	10	38,11%
DF	2.341	29	81	37,88%
RJ	5.356	256	21	37,62%
MA	6.482	118	55	37,25%
GO	3.276	137	24	35,77%
MS	2.506	61	41	33,80%
MT	6.832	67	102	33,68%
RN	4.437	76	58	30,29%
PR	3.474	213	16	29,96%
BA	26.068	212	123	29,76%
RS	8.292	180	46	27,24%
PA	3.178	111	29	26,67%
SC	2.126	112	19	26,66%
SP	20.323	432	47	22,40%
MG	7.683	358	21	13,96%
Total	139.805	3.180	44	
Média	5.178	118	48	40,26%

Fonte: Justiça em números 2015 (ano-base 2014), disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>, acesso em 17/11/2015.

Nota: os percentuais de comissionados foram informados pelos próprios órgãos em resposta às requisições de bases de dados realizadas no presente levantamento.

Tribunais Regionais do Trabalho - Produtividade X Comissionados

TRT	Total de Processos Baixados - 2014	Total de Magistrados	Processos baixados/magistrado	% de comissionados
TRT 3	401.760	286	1.405	70,73%
TRT 10	81.075	98	827	69,17%
TRT 19	51.600	50	1.032	69,11%
TRT 15	579.906	403	1.439	68,34%
TRT 13	47.624	66	722	65,64%
TRT 9	228.810	205	1.116	65,52%
TRT 5	200.176	205	976	65,00%
TRT 14	46.845	65	721	64,28%
TRT 1	450.497	289	1.559	64,27%
TRT 12	129.810	128	1.014	62,28%
TRT 17	61.750	65	950	61,12%
TRT 11	59.001	67	881	60,89%
TRT 20	34.320	37	928	60,46%
TRT 24	47.932	59	812	59,63%
TRT 6	171.300	148	1.157	58,43%
TRT 7	101.509	79	1.285	56,75%
TRT 16	62.692	51	1.229	55,73%
TRT 4	347.411	268	1.296	54,57%
TRT 23	60.533	81	747	54,49%
TRT 18	123.713	108	1.145	54,15%
TRT 8	110.559	108	1.024	53,61%
TRT 2	712.829	445	1.602	51,17%
TRT 21	56.679	51	1.111	46,96%
TRT 22	42.380	38	1.115	37,95%
Total	4.210.711	3.400	1.238	
Média	175.446	142	1.087	59,59%

Fonte: Justiça em números 2015 (ano-base 2014), disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>, acesso em 17/11/2015.

Nota: os percentuais de comissionados foram informados pelos próprios órgãos em resposta às requisições de bases de dados realizadas no presente levantamento.

REFERÊNCIAS

BATISTA, F. F. O governo que aprende: implementando a gestão do conhecimento no Executivo Federal. In: **Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva**. São Paulo: Saraiva, p. 185-194, 2006.

CAMMAROSANO, Márcio. Cargos em comissão: breves considerações quantos aos limites à sua criação. **Revista Interesse Público**, Porto Alegre, n. 38, jul/ago. 2006, p. 25-31.

CENTRO LATINOAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PARA EL DESARROLLO. **Carta Iberoamericana de la Función Pública**. Disponível em: <<http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf/view>>. Acesso em 3/8/2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2015**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>>. Acesso em 17/11/2015.

DA ROS, L. **O Custo da Justiça no Brasil: uma análise comparativa exploratória**. *Newsletter* do Observatório de Elites Políticas e Sociais do Brasil, v. 2, n. 9, 2015. Disponível em: <<http://observatory-elites.org/wp-content/uploads/2012/06/newsletter-Observatorio-v.-2-n.-9.pdf>>. Acesso em 14/1/2016.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. ed. 10. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Managing Conflict of Interest in the Public Service**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf>>. Acesso em 17/11/2015.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial básico de governança – Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública**. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014.

NOTAS

- ¹ Todos os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional federal estão incluídos na amostra deste levantamento. Entretanto, cabe registrar que os dados referentes aos militares dos Comandos da Aeronáutica, do Exército e da Marinha, embora tenham sido encaminhados à Sefip, foram excluídos das análises porque eles pareciam inconsistentes. Essa suposta inconsistência provavelmente decorreu de interpretação equivocada do ofício de requisição das bases de dados, cuja redação foi elaborada com base na realidade dos órgãos civis, sendo que a realidade dos militares mostrou-se bem distinta. Embora constem no Siape, também foram excluídos os dados da Autoridade Pública Olímpica, que é constituída sob a forma de consórcio público formado pela União, o Estado e o Município do Rio de Janeiro, uma vez que está vinculada a diferentes entes federativos e, no Siape, consta apenas parte do seu quadro de pessoal (118 comissionados). Quanto às empresas estatais, decidiu-se incluir todas aquelas que constam no Siape e selecionar amostra daquelas que estão fora desse sistema. Contudo, posteriormente, foram excluídos das análises os dados de todas as estatais constantes do Siape, pois a equipe de fiscalização concluiu que esses dados não são fidedignos. Assim, restaram apenas os dados da amostra de estatais encaminhados em resposta aos ofícios de requisição. Os critérios para definição dessa amostra foram os seguintes: excluir subsidiárias quando a *holding* for a empresa que tem mais empregados próprios no grupo; e, dentre as restantes, incluir apenas as que possuem mais de 2000 empregados próprios.
- ² As agências reguladoras foram classificadas como autarquias por serem consideradas autarquias de regime especial.
- ³ Os dados referentes à Defensoria Pública da União, à Polícia Federal e à Polícia Rodoviária Federal foram agrupados com os dados do Ministério da Justiça, mesmo havendo códigos específicos para esses quatro órgãos no Siape. Cabe registrar que muitos órgãos não têm código específico no Siape, a exemplo da Receita Federal, cujos dados constam no código do órgão “Ministério da Fazenda” (17000), assim como os dados da Secretaria do Tesouro Nacional e dos demais órgãos desse ministério.
- ⁴ Embora o pessoal civil das Forças Armadas (Comandos do Exército, da Marinha e da Aeronáutica) faça parte do Sipep, optou-se por tratá-lo como um grupo à parte, “EXE-Mil”, pois esse pessoal atua em órgãos militares, os quais diferem bastante dos órgãos civis.
- ⁵ Os testes eram realizados de forma automática, por meio de *script* executado no aplicativo *Audit Command Language* (ACL), o qual retornava relatório com eventuais erros identificados no arquivo de dados remetido pelas organizações.
- ⁶ A folha de pagamento do Siape se refere a agosto de 2015, mas os dados cadastrais (p. ex., função ocupada, data da designação) se referem ao dia da extração: 01/09/2015.
- ⁷ Neste trabalho o termo “servidores” é usado no sentido amplo, abrangendo membros de Poder (p. ex., magistrados) e empregados públicos permanentes. Além disso, cabe registrar que os servidores afastados (p. ex., aqueles em licença para tratamento de saúde) não foram excluídos das análises, embora não estejam em exercício propriamente dito.
- ⁸ O tamanho da amostra deve-se às restrições de tempo e de pessoal, que impediram a inclusão de outras organizações.
- ⁹ Cabe esclarecer que esta fiscalização estava em andamento quando foi divulgada a intenção da Presidência da República de realizar uma reforma ministerial. Portanto, em que pese o Ministério da Pesca e Aquicultura constar, entre os ministérios, como primeiro lugar no *ranking*, essa organização não foi selecionada para composição da amostra, visto que havia alta probabilidade de ela ser extinta, o que, de fato, ocorreu quando foi publicada a referida reforma. Com isso, foi inserido na amostra o próximo ministério do *ranking*, o Ministério da Educação.
- ¹⁰ A ELETRONUCLEAR foi uma das organizações que se equivocou, classificando, na base de dados remetida à Sefip, 4 servidores sem vínculo com a Administração Pública como sendo profissionais que exercem função de confiança. Os 4 são diretores. FURNAS foi outra empresa estatal que fez a mesma classificação (6 diretores e 2 “requisitados”). Os outros 91 casos em que ocorreu essa inconsistência estão distribuídos nos seguintes órgãos: BNDES (30), CMDO AERONÁUTICA (1), CMDO MARINHA (1), IF GOIANO (1), IMBEL (8), MPF (25), MPM (1), MPT (2), MS (1), SERPRO (3), STM (1), TRF-03 (1), TRF-05 (12), TRT-08 (2), UFRPE (1), UFSC (1).
- ¹¹ O BACEN foi uma das organizações que se equivocou, classificando, na base de dados remetida à Sefip, 28 servidores como sendo não comissionados sem vínculo com a Administração Pública: 8 diretores e 20 ocupantes de cargos “CLT em extinção”. Outras organizações que fizeram a mesma classificação foram: ECT (14 ocupantes do cargo “Assessor Especial”); FURNAS (16 “requisitados”). Os outros 24 casos em que ocorreu essa inconsistência estão distribuídos nos seguintes órgãos: INSS (1), MTE (1), CÂMARA (4), CNJ (3), CNMP (3), MPT (2), TRE-MS (2), TRE-MT (2), TRE-RO (2), TRE-SC (3), TRT-24 (1).
- ¹² Identificou-se, no Siape, que o MEC e o MDS tinham quantidade significativa de pessoas contratadas por tempo determinado, respectivamente, 79 e 97. Considerando essas pessoas, a proporção de comissionados no MEC diminuiu para 71,58% (redução de 5,04%) e no MDS, para 65,21% (redução de 7,71%), valores esses que ainda se encontram acima do desvio-padrão. Os outros órgãos do Sipep que têm redução superior a 5% na referida proporção, quando se consideram os

contratados por tempo determinado, são: IBGE (redução de 22,26%), MDA (redução de 11,49%), ANS (redução de 7,56%), Instituto Chico Mendes (redução de 7,54%), MC (redução de 6,28%) e MINC (redução de 5,20%).

- ¹³ Segundo a CF/1988, art. 37, V: “as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento”.
- ¹⁴ Os dados referentes à filiação partidária foram obtidos no endereço <http://www.tse.jus.br/partidos/filiacao-partidaria/relacao-de-filiados>, do Tribunal Superior Eleitoral (acesso em 14/8/2015).
- ¹⁵ O tempo médio de permanência no CC e na FC foi obtido da seguinte forma: (1) calculou-se o tempo de permanência de cada servidor no atual CC/FC, comparando-se o dia do seu ingresso no CC/FC com o último dia do mês a que se referia a base de dados utilizada na fiscalização; (2) depois, para cada organização, somaram-se os tempos de permanência dos seus atuais comissionados, dividindo-se o resultado pela quantidade desses servidores. No caso das organizações que utilizam o Siape, foram considerados, ainda, os servidores que deixaram de exercer o CC/FC no mês a que se referia a base de dados. No caso deles, a comparação foi entre o dia de ingresso e o dia de saída do CC/FC.
- ¹⁶ Foram excluídos do somatório os pagamentos referentes a férias, 13º salário e parcelas atrasadas. Além disso, as eventuais parcelas descontadas por extrapolação do teto (“abate-teto”) foram consideradas no cálculo, reduzindo o somatório.
- ¹⁷ No caso dos órgãos constantes do Siape, o gasto com servidores efetivos foi obtido a partir da ficha financeira referente a 08/2015, e o gasto com comissionados, a partir da ficha financeira referente a 09/2015. No caso dos demais órgãos, o gasto com servidores efetivos foi obtido a partir das bases de dados encaminhadas por esses órgãos nesta fiscalização, referentes à 07/2015, enquanto que o gasto com comissionados foi obtido a partir das bases encaminhadas por eles anteriormente, as quais se referem a 03/2015.
- ¹⁸ Lei Complementar 73/1993.
- ¹⁹ Para fins de identificação e análise de riscos, a equipe de fiscalização considerou que o objetivo do processo de escolha e investidura dos comissionados é o seguinte: selecionar, em conformidade com as normas vigentes e na quantidade adequada, gestores e assessores que apresentam o perfil profissional necessário para o bom desempenho das atribuições do cargo/função.
- ²⁰ O gasto com remuneração de comissionados inclui as parcelas do cargo efetivo no caso dos servidores do quadro efetivo do próprio órgão que foram investidos em CC/FC e optaram por receber a remuneração do cargo efetivo mais uma fração da remuneração do CC/FC. Cabe destacar que não foram considerados neste levantamento os gastos com parcelas atrasadas, férias, gratificação natalina, inativos, pensionistas, estagiários, entre outros (vide Apêndice II).
- ²¹ Texto original da OCDE: *A “conflict of interest” involves a conflict between the public duty and private interests of a public official, in which the public official has private-capacity interests which could improperly influence the performance of their official duties and responsibilities.*