

# **1º CONGRESSO NACIONAL DOS ANALISTAS E TÉCNICOS DE FINANÇAS E CONTROLE**



**DEFININDO RUMOS EM DEFESA DA ÉTICA,  
TRANSPARÊNCIA E JUSTIÇA SOCIAL**

**DIRETORIA EXECUTIVA NACIONAL UNACON/SINATEFIC**  
**Triênio 2004/2007**

<p><b>Presidente</b> Fernando Cláudio Antunes Araújo</p> <p><b>Vice-Presidente</b> José César Almeida Araújo</p> <p><b>2º Vice-Presidente</b> Mauro Roni Lopes da Costa</p> <p><b>Secretário-Geral</b> Franklin Brasil Santos</p> <p><b>Diretor de Finanças/1º Tesoureiro</b> Corinto Silveira Santos</p> <p><b>Diretor de Finanças/2º Tesoureira</b> Maria da Conceição Geraldo</p> <p><b>Diretor de Política de Classe e Defesa Profissional</b> José Alves de Sena</p> <p><b>1º Secretário</b> Carlos Alberto Pio</p> <p><b>Diretora de Assuntos Jurídicos</b> Rossana Valéria Gonçalves</p> <p><b>Diretor de Cultura e Esportes</b> José Marcos dos Santos</p>	<p><b>Diretor de Administração</b> Edimar da Costa Pinto</p> <p><b>Diretor de Atendimento aos Associados</b> José Duval Guedes Freitas</p> <p><b>Diretora de Assuntos Parlamentares</b> Márcia Sales Uchôa</p> <p><b>Diretora de Com. e Relações Públicas</b> Ana Cristina Bittar Oliveira</p> <p><b>Diretor de Defesa Profissional e Formação Sindical</b> Edvon Pires Nogueira</p> <p><b>Diretoras Suplentes</b> Raimunda Lourenço Gonçalves da Silva Terezinha de Jesus Silva Oliveira</p> <p><b>Conselho Fiscal, Titulares</b> Márcio de Souza Joelito Gomes Pinheiro José Osmar Monte Rocha</p> <p><b>Conselho Fiscal, Suplentes</b> José Wilson Cavalcante Manoel Messias de Jesus Manoel Lins dos Santos</p>
--	---

**UNACON REGIONAL:**

<b>AC</b> Nilberto Nilson de M. Mendes	<b>PB</b> Altamir Vitório da Nóbrega
<b>AL</b> Zéles de Oliveira Flor	<b>PR</b> Adalto Erdmann Almeida
<b>AM</b> Fábio do Valle Valgas Silva	<b>PE</b> Abelardo Jorge L. Lopes
<b>BA</b> Maurício Luiz Dias Casais e Silva	<b>PI</b> Ducilene Vieira dos Santos
<b>CE</b> Lino de Oliveira Gonçalves	<b>RJ</b> José Maria Cardoso Vasconcellos
<b>ES</b> Wander Francisco C. de Freitas	<b>RN</b> Antonio José da Silva
<b>GO</b> Rodrigo Souza Zanzoni	<b>RS</b> André Aladrén Taroncher
<b>MA</b> George Frank Santana da Silva	<b>RO</b> Miguel Maurício Kurilo
<b>MT</b> Fábio Félix C. Silva	<b>SC</b> Maria Aparecida O. Queiroz Senem
<b>MS</b> Volney Nery de Mello	<b>SP</b> João Maluf Júnior
<b>MG</b> Márcio Alessandro M. Couto	<b>SE</b> Renilson B. Santos
<b>PA</b> Cláudio S. do E. Santo Barros	<b>TO</b> Luiz Ferreira Leite

---

# SUMÁRIO

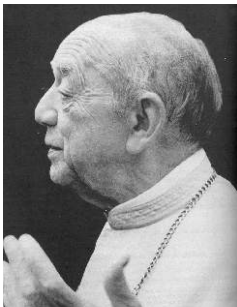
<b>Apresentação</b>	<b>5</b>
<b>Carta de Brasília</b>	<b>7</b>
Ao povo brasileiro	<b>8</b>
Aos Técnicos e Analistas de Finanças e Controle	<b>10</b>
Ao ministro do Controle e da Transparência	<b>11</b>
<b>Relatórios das Oficinas</b>	<b>15</b>
Oficina 1   Condições para o Exercício Funcional	<b>16</b>
Oficina 2   Avaliação de Desempenho	<b>23</b>
Oficina 3   TFC: Concursos e Atribuições	<b>25</b>
Oficina 4   CGU: Lei Orgânica, Relações Intersetoriais e Mandato dos Dirigentes	<b>26</b>
Oficina 5   Programa de Desenvolvimento: Capacitação, Salário e Diárias	<b>29</b>
Oficina 6   Aposentados	<b>34</b>
<b>Pesquisa de opinião</b>	<b>37</b>



**Darci Ribeiro**



**Dom Hélder Câmara**



**Celso Furtado**



**Cora Coralina**



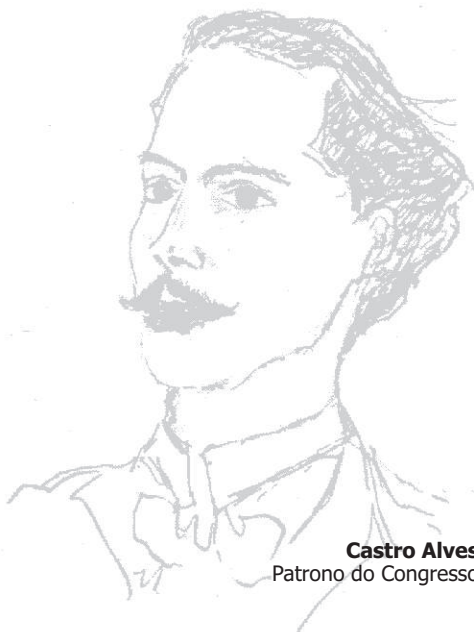
**Patricia Galvão (Pagu)**



**Florestan Fernandes**



**Homenagem a  
personagens  
que contribuíram  
na luta por ética,  
transparência  
e justiça social**



**Castro Alves**  
Patrono do Congresso

# APRESENTAÇÃO

O I Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle foi realizado em Brasília, entre os dias 24 e 26 de fevereiro de 2005. A promoção do evento foi um compromisso de campanha, firmado durante a eleição da Direção Nacional da UNACON.

Os participantes do congresso – analistas e técnicos de todo o país – tiveram a oportunidade de discutir temas relacionados à carreira e à conjuntura nacional. Os delegados assistiram a palestras, ministradas por pensadores como o teólogo Leonardo Boff, o professor da UnB Décio Munhoz e representantes de outras entidades sindicais. Além disso, trabalharam com os colegas em oficinas e discutiram os rumos da carreira Finanças e Controle.

O resultado desse trabalho foi transformado na Carta de Brasília – um documento destinado à sociedade, aos colegas da carreira e ao ministro do Controle e da Transparência, Waldir Pires. As seis oficinas instaladas durante o congresso também geraram relatórios, publicados aqui.

O leitor terá acesso, ao final, à pesquisa realizada com os participantes do evento. Os resultados e sugestões servirão para aprimorar a organização e transformar o Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle em uma referência para a carreira.



Waldir Pires e Fernando Antunes



## **PALESTRANTES**

Leonardo Boff

Senador João Capiberibe (PSB - AP)

Prof. Plínio de Arruda Sampaio

Deputado Sérgio Miranda (PC do B - MG)

Juiz José Carlos Arouca (TRT/SP)

Prof. Décio Munhoz (UnB)

Maria Lúcia Fattorelli (Presidente da UNAFISCO)

Sérgio Belsito (Presidente do SINAL)

Ezequiel Nascimento (Presidente do SINDILEGIS)

José Maria Almeida (Coordenador do CONLUTAS)

# CARTA DE BRASÍLIA

**O**s Técnicos e Analistas de Finanças e Controle reunidos em Brasília de 24 a 26 de fevereiro de 2005, no I Congresso Nacional da Carreira, analisaram a posição da categoria em relação à sua prática profissional quanto à ética, transparência e justiça social em nosso país, diante das inúmeras mazelas e agruras do povo brasileiro, frente ao desemprego, à violência e à crescente desigualdade e exclusão social da nação.

Diante disso, dirigimo-nos à sociedade brasileira, à categoria e ao ministro do Controle e da Transparência, na esperança e no ideal de fortalecer nossa carreira em busca desses mesmos pontos aqui debatidos: a ética, a transparência e a justiça social.



Congresso Nacional

# Carta de Brasília - PARTE I

## Ao povo brasileiro

**R**efirmamos nossa luta em defesa do serviço público de qualidade e pela valorização do servidor enquanto agente público de realização de cidadania e de transformações sociais. Entretanto, concordamos que não apenas da valorização do servidor público depende a restauração do Estado, mas essencialmente do reconhecimento da ética como elemento fundamental da gestão pública.

Aliada intrinsecamente à ética na Administração Pública, está também a transparência, cuja importância se mede pela necessidade imperiosa de divulgação ampla da arrecadação, despesas e resultados, de forma a permitir que a sociedade conheça e reconheça a validade e a lisura da ação do Estado.

Por meio da ética e da transparência, esperamos que o atual modelo econômico, de origens históricas e conseqüências nefastas, possa ser combatido, revertendo o quadro de exclusão absurda no qual vivemos. Isso devolveria ao povo brasileiro a dignidade, a esperança e a alegria, por meio da justiça social ampla e irrestrita. Justiça que nossa carreira tanto defende quando vai a campo fiscalizar a destinação do dinheiro público e combater a corrupção em nome dos princípios definidos em nossa Constituição.

Lutar contra a corrupção é defender a democracia, pois esse mal se alastra minando a legitimidade de políticos, governantes e demais autoridades públicas. Lutar pela melhoria na qualidade dos gastos é ampliar os compromissos com a justiça social. Lamentavelmente, o país ainda tem muitas fragilidades na área de fiscalização e auditoria de gastos. O Estado está fraco e desaparelhado. Temos consciência de nosso papel e, por isso, julgamos necessário levar à sociedade e aos governantes nossas propostas para mudar esse quadro sombrio.

Entendemos que não cabe só ao governo, nem somente ao aparelho de Estado, atuar contra a corrupção. Parcerias com a sociedade civil são imprescindíveis. Em razão disso, julgamos necessário que o movimento sindical, as organizações não-governamentais, a imprensa e os movimentos sociais atuem de forma mais próxima e multipliquem projetos de interesse comum.

O governo Lula ainda está escrevendo sua história e, no campo da luta contra a corrupção, tem reforçado as mensagens positivas. Entretanto, não podemos ignorar que, além da propaganda, é necessário adotar ações afirmativas. O governo deveria anunciar aos brasileiros: **“para cada fiscal que arrecada, vamos contratar um fiscal que controle e avalie os gastos.”**

Foi um acerto criar a Controladoria-Geral da União – CGU. Contudo, é necessário dar o passo seguinte e enviar ao Congresso Nacional, ainda neste semestre, o projeto da Lei Orgânica da Controladoria. Nesse projeto de lei, o Congresso terá oportunidade de fixar os limites para estabelecer o acesso e restrições aos dados contidos nos relatórios dos integrantes da carreira Finanças e Controle, bem como regulamentar os procedimentos mínimos que assegurem integridade física aos servidores que atuam nas ações de auditoria e fiscalização das despesas públicas.

É importante registrar que são precárias as condições de trabalho de cada servidor envolvido na luta pela boa aplicação do dinheiro público. Falta uma política de recursos humanos no governo federal e isso agrava a situação para a execução de uma política nacional de luta contra a corrupção. Esse quadro pode ser facilmente percebido na CGU e na Secretaria do Tesouro Nacional, parte essencial no saneamento das finanças públicas. Nesses dois órgãos, é mantida há anos uma forma de exploração de mão-de-obra – já denunciada pelo sindicato da categoria, mas tolerada pelos servidores, por conta de seu compromisso com a causa abraçada. Hoje, o Técnico de Finanças e Controle, na maior parte de sua jornada, realiza trabalhos de igual complexidade e idêntico risco ao do Analista de Finanças e Controle e recebe salário equivalente a apenas 1/3 do fixado para o Analista.

Todas essas questões impedem o aprimoramento das ações dos órgãos incumbidos de executar as competências previstas no artigo 74 da Constituição Federal. Para superar esses problemas e avançar rumo a uma situação mais condizente com a expectativa da sociedade brasileira, os participantes do I Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle aprovaram um conjunto de medidas que exigem imediata atenção de setores do governo federal. Sem isso, a propaganda oficial se revelará falsa. Nós, Analistas e Técnicos de Finanças e Controle, temos experiência, vontade e competência. Faltam os meios.

## Carta de Brasília - PARTE II

### Aos Técnicos e Analistas de Finanças e Controle

**A**ntes de qualquer coisa, é preciso que saibamos da importância e relevância do nosso papel na sociedade e da nobreza da missão que nos foi confiada. Não trabalhamos para o governo. Trabalhamos para o povo, para a sociedade, em defesa do dinheiro que tão arduamente é entregue em objetivo do bem comum. Jamais devemos nos esquecer de quem somos e o que fazemos. O reconhecimento da nossa carreira parte primeiro de quem dela participa. Temos um futuro brilhante pela frente, porque o Estado não pode mais ir além dos limites de arrecadação que já beiram a insanidade. Mais importante do que aumentar a arrecadação é gastar o dinheiro para prover justiça social. É por isso que lutamos. É por isso que não desistimos. Porque somos guardiões da sociedade.

Afirmamos a necessidade premente de estreitar relações entre TFC e AFC dos estados, da CGU de Brasília e da STN, sem esquecer dos companheiros dos órgãos militares. Somos uma carreira única, e como tal, devemos reconhecer o papel de cada um e a importância de todos.

Afirmamos ainda a relevância primordial da qualidade de nossos trabalhos. A efetividade do controle dos gastos públicos depende da consistência das auditorias e fiscalizações que fazemos, e isso depende das condições de trabalho adequadas, do planejamento eficiente, da execução consciente, da revisão diligente. É isso que devemos exigir constantemente. Queremos apenas fazer o nosso trabalho bem feito.

Por fim, é preciso reconhecer não apenas o valor desse trabalho e dos servidores que o executam, mas lembrar e reconhecer os esforços, a dedicação e o compromisso dos nossos aposentados para a construção do Controle Interno. Se hoje estamos aqui defendendo a carreira, é porque outros, no passado, a defenderam também, a ponto de que ela existisse e se afirmasse frente a governos resistentes ao controle de seus gastos. O legado dos aposentados não pode simplesmente ser esquecido. Deve, sim, ser reverenciado.

## Carta de Brasília - PARTE III

### Ao Ministro do Controle e da Transparência

**A**sseveramos veementemente a necessidade urgente de mudanças no cronograma dos trabalhos do Projeto de Sorteio de Municípios, bem como alterações profundas em seus procedimentos, métodos e técnicas. A carreira abraça esse projeto pelo reconhecimento de sua importância e ineditismo histórico no combate à corrupção, mas não podemos nos furtar ao dever de alertar que o ritmo imposto aos servidores envolvidos com o projeto, seja em Brasília, seja nos estados, constitui motivo de angústia e preocupação crescentes da carreira. Isso pelos limites dos esforços pessoais já há muito ultrapassados e pelos riscos já alertados de priorização da quantidade de trabalho em detrimento da qualidade e consistência que, tecnicamente, sempre pautaram nossa atividade profissional. Reafirmamos, portanto, o teor da carta entregue pela UNACON em dezembro/2004 acerca das mudanças necessárias no Projeto.

Nesse mesmo caminho, destacamos a importância da efetividade e da tempestividade na resposta rápida à sociedade sobre as nossas ações e seus desdobramentos, sob pena de cairmos no descrédito pela expectativa frustrada das esperanças do povo em relação aos desmandos e desvios de seus governantes.



Apresentação das Palestras

Afirmamos também a premência no fortalecimento e consolidação institucional da Controladoria-Geral da União, com a elaboração e aprovação de sua Lei Orgânica e de seu Quadro de Pessoal. Essas ações representariam o compromisso real do atual governo para com o combate à corrupção, nos moldes das propostas apresentadas durante a campanha eleitoral.

Dentro dessa ótica, é extremamente crucial que sejam reconhecidas as injustiças históricas promovidas contra os Técnicos de Finanças e Controle, submetidos que foram e são às mesmas obrigações e responsabilidades dos Analistas, sem jamais receberem remuneração compatível com essa situação.

Por último, mas não menos importante, apresentamos uma lista de reivindicações da categoria, desde há muito constantes das pautas de lutas da UNACON e até o momento não atendidas, o que agrava as condições de instabilidade e insatisfação da categoria:

- ▶ Criação de um grupo de trabalho, incluindo representantes da UNACON, para definir regras quanto à divulgação/ publicação dos trabalhos da CGU, com o objetivo de dar efetividade ao princípio da transparência;
- ▶ Divulgação das despesas (execução orçamentária) da CGU na internet, a exemplo do Ministério da Ciência e Tecnologia, como forma de estimular a transparência dos gastos públicos na Administração Federal;
- ▶ Dar efetividade ao convênio assinado em 2003 com o Ministério da Educação para introdução do controle social nas escolas, bem como aprimorar a relação entre a CGU e o universo acadêmico, visando fortalecer o controle social;
- ▶ Permitir maior grau de autonomia técnica nos estados, ampliando os limites hoje estreitos de atuação das unidades regionais, cujas atividades estão restritas ao cumprimento das determinações do Órgão Central;
- ▶ Alteração urgente nas regras de Avaliação de Desempenho Individual, de modo a eliminar qualquer curva forçada ou imposição de limites restritivos, tendo em vista o caráter perverso desse sistema em função dos sacrifícios e do cumprimento integral das metas impostas à carreira;

- ▶ Criação de regras e critérios objetivos para mudança de chefias/cargos em comissão no âmbito da Controladoria, com a definição de prazos de mandato e normas de ascensão profissional;
- ▶ Apresentação urgente do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos, prometido desde junho/2004, contemplando a capacitação de curto, médio e longo prazos da categoria, cuja necessidade de aperfeiçoamento técnico é premente e inescusável;
- ▶ Criação de Grupos de Trabalho, com a participação de servidores de toda a cadeia de execução, para revisão de todos os procedimentos de fiscalização e de auditoria, assim como atualização do Manual de Auditoria e do Sistema Ativa;
- ▶ Aumento imediato do valor das diárias de campo, sem o qual torna-se impraticável o exercício quase sacerdotal dos servidores, que se sacrificam durante as viagens ao interior do país e recebem como indenização valores absolutamente insuficientes para garantir alimentação e hospedagem com o mínimo de dignidade que se espera do cargo que ocupam.

**I Congresso Nacional dos Analistas  
e Técnicos de Finanças e Controle**  
Brasília, fevereiro de 2005



Oficina do Congresso



Oficina do Congresso

## RELATÓRIOS DAS OFICINAS

**N**os dias 25 e 26 de fevereiro, os participantes do I Congresso Nacional de Analistas e Técnicos de Finanças e Controle se dividiram em seis grupos, formando as oficinas. Cada grupo trabalhou um tema e produziu relatórios com o resultado das discussões. Os trabalhos foram apresentados ao restante dos delegados e votados durante o último dia do evento.

A Oficina 1 discutiu as Condições para o Exercício Funcional. O segundo grupo ficou responsável pela Avaliação de Desempenho. A situação dos Técnicos de Finanças e Controle foi objeto de reflexão da terceira oficina. A Oficina 4 tratou de questões da Controladoria-Geral da União, enquanto o grupo 5 discutiu Programa de Desenvolvimento (capacitação, salário e diárias). A questão dos aposentados foi tema da última oficina. Os relatórios produzidos pelos delegados do congresso estão publicados a seguir.



Franklin Santos, Fernando Antunes e Cida Queiroz

# Relatório da oficina 1

Tema:

## **CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO FUNCIONAL**

No dia 25 de fevereiro de 2005, ao final da tarde, reunidos na sala designada pela Direção do Congresso para o funcionamento da Oficina 1 – Condições para o Exercício Funcional (que abordaria temas como logística, identidade funcional, acesso aos sistemas, e-mail institucional, entre outros), iniciamos os trabalhos com a leitura do tema e tópicos da oficina, seguindo com a escolha de Walber Alexandre (CGU/AL) como coordenador da oficina; Alexandre Forte (CGU/SP) e Caetano (CGU/SC) como assistentes da coordenação; e Antônio Duarte (CGU/PE) como relator.

Constituída a comissão de coordenação dos trabalhos, escolhemos como metodologia para seleção dos temas a serem discutidos na oficina a técnica de *brain storming*, onde cada um indicava livremente temas sugeridos para serem debatidos na oficina, sem que houvesse qualquer discussão sobre o mérito da escolha. E assim foi feito até o final da reunião, que foi encerrada para ter continuidade na manhã seguinte.

Na qualidade de relator, procedi à classificação dos temas sugeridos pelos participantes da oficina em sete categorias, a saber:

- 1) IDENTIFICAÇÃO E COMUNICAÇÃO;
- 2) SISTEMAS DE INFORMAÇÃO;
- 3) TRANSPORTE E DESLOCAMENTO;
- 4) "KNOW HOW";
- 5) ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO;
- 6) CONVÊNIOS e
- 7) CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Os tópicos de cada categoria estão representados abaixo, ressaltando-se que a inclusão dos mesmos na lista não implica necessariamente na discussão e aprovação de todos, o que será comentado posteriormente.

Classificação dos tópicos propostos e respectivas categorias:

## **1. IDENTIFICAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

### **(Comunicação)**

- 1.1. Acesso externo ao e-mail do servidor;
- 1.2. E-mail de assistentes pelo mesmo sistema que o e-mail do servidor (atualmente, o e-mail dos assistentes não "enxerga" os demais);
- 1.3. Disponibilização de celular via satélite para realização de trabalhos de campo em locais remotos;
- 1.4. Disponibilização de radiocomunicadores de longo alcance (10-20 km) nos trabalhos de campo. Os comunicadores atualmente utilizados são de pouca utilidade devido ao curto alcance nas condições reais de uso;
- 1.5. Criação de grupos de discussão no site da CGU;
- 1.6. Criação de fóruns na internet;
- 1.7. Utilização de veículos com a identificação da CGU;

### **(Identificação)**

- 1.8. Adoção de uma nova identidade funcional, onde os dizeres com as prerrogativas funcionais ganhem mais destaque e os dados pessoais tenham menos destaque, por questões de segurança;
- 1.9. Disponibilização pela CGU de um porta-carteira padrão;
- 1.10. Adoção de um crachá uniformizado para todas as CGU;
- 1.11. Adoção de um novo nome para os cargos de técnicos e analistas de Finanças e Controle, a ser discutido e proposto pelos integrantes da carreira.

## **2. SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**

- 2.1. Acesso aos diferentes sistemas de informação para os AFC e TFC e com perfil apropriado ao tipo de tarefa a ser desempenhada. Destes, são citados o Renavan, Receita Estadual e Federal, bancos de dados de registro e consulta de preços, informações dos bancos etc.;
- 2.2. Disponibilização pela CGU de ferramentas para cruzamento de informações, a exemplo da ferramenta "ACL";
- 2.3. Aperfeiçoamento dos sistemas de informação, especialmente do ATIVA;
- 2.4. Sugere-se a criação de questionários no formato "Word";
- 2.5. Sugere-se o investimento em "inteligência e contra-inteligência".

## **3. TRANSPORTE E DESLOCAMENTO DOS AFC E TFC**

- 3.1. A CGU deve disponibilizar veículos em boas condições para as diferentes localidades;
- 3.2. A CGU deve adotar medidas para garantir a segurança do meio de transporte utilizado em serviço;
- 3.3. A CGU, nas diferentes localidades, deve prover tipos de deslocamentos apropriados às diferentes circunstâncias, a exemplo do deslocamento via aérea quando os trabalhos forem realizados em locais mais distantes, visando a segurança dos servidores e utilização eficiente do tempo e recursos mobilizados;
- 3.4. A CGU deve adotar uma solução que seja permanente e sustentável para os transportes e deslocamentos dos servidores em serviço.

#### **4. "KNOW HOW"**

- 4.1. Socialização, sistematização e consolidação das experiências ao fim de cada ciclo de trabalho;
- 4.2. Registro e sistematização dos relatórios dos sorteios;
- 4.3. Sistematização das normas técnicas;
- 4.4. Tempo para aperfeiçoamento e troca de experiências.

#### **5. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO**

- 5.1. Incremento da estrutura administrativa nos estados;
- 5.2. Aumento da autonomia das CGU nos estados;
- 5.3. Gerência participativa;
- 5.4. Alocação de recursos humanos de acordo com o perfil do servidor, inclusive na cessão de servidores para outros estados;
- 5.5. Definição do nível de controle que devemos atuar;
- 5.6. Sorteio das capitais para ações de fiscalização;
- 5.7. Local com acesso ao público nos sorteios de municípios;
- 5.8. Mudança no cronograma dos sorteios;
- 5.9. Contratação de institutos especializados para a aplicação dos questionários de campo nos sorteios dos municípios;
- 5.10. Divulgação do relatório de auditoria via internet, à semelhança dos sorteios dos municípios;
- 5.11. O problema da identificação dos responsáveis no registro de constatações nas auditorias;
- 5.12. Necessidade de disponibilização de mais *notebooks* pela CGU;
- 5.13. Redefinição de procedimentos e rotinas de trabalho.

## 6. CONVÊNIOS

- 6.1. Necessidade de firmar convênios ou aperfeiçoar aqueles já existentes com universidades, institutos, Polícia Federal, Ministério Público, entre outros.

## 7. CONDIÇÕES DE TRABALHO

- 7.1. A sobrecarga de trabalho existente na atualidade;
- 7.2. Quais os resultados do documento entregue aos dirigentes da CGU em dezembro do ano passado?
- 7.3. O problema da saúde e bem-estar dos AFC e TFC;
- 7.4. O conflito entre quantidade e qualidade;
- 7.5. A utilização do prazo de entrega;
- 7.6. As relações interpessoais nas diferentes CGU;
- 7.7. A necessidade de resolução dos conflitos internos;
- 7.8. Proposição de adicional de localidade para servidores da região Norte;
- 7.9. A questão da jornada aos finais de semana.

Na manhã de 26 de fevereiro de 2005, reiniciamos a reunião. A classificação proposta foi apresentada aos participantes da oficina, como sugestão. Em função do tempo exíguo, o relator sugeriu que os sete temas fossem agrupados em:

- a) temas de rápida deliberação, em função das características objetivas e por serem praticamente de senso comum, e
- b) temas que demandavam reflexão e debate, para posterior votação.

A proposta de classificação dos temas nas sete categorias já mencionadas e o seu agrupamento foi posta em votação e foi aprovada da seguinte forma: fariam parte do grupo de rápida deliberação os temas (1), (2), (3) e (6). Os temas (4), (5) e (7) foram classificados como de maior tempo para reflexão e debate. Iniciamos por estes últimos.

Começamos então uma nova etapa dos trabalhos, com o debate de cada tema, ponto a ponto, até onde o tempo permitiu. Apresentamos a seguir o resultado das propostas que foram debatidas, votadas e aprovadas pelos participantes da oficina:

- ▶ Reivindicamos tempo, contemplado nas metas institucionais, para sistematizar, consolidar e socializar nossos conhecimentos, instrumentos e experiências de trabalho, fomentando o constante intercâmbio entre estados, Órgão Central e STN, e permitindo o permanente aperfeiçoamento dos nossos trabalhos e da nossa carreira;
- ▶ Deve haver padronização com qualidade e racionalização das normas, instrumentos e procedimentos, em sintonia com as experiências acumuladas pelos servidores dos estados. É preciso haver atualização permanente desses elementos e ampla divulgação dos mesmos;
- ▶ Solicitamos a criação de grupos de debates no site da CGU, aberto a todos os servidores da carreira;
- ▶ A CGU deve promover o uso efetivo do banco de talentos e implementar com urgência uma política de recursos humanos;
- ▶ A CGU deve adotar medidas que garantam adequado local de trabalho nos municípios fiscalizados, com acesso assegurado ao público. Há relatos de impedimento de acesso do público à equipe de fiscalização em serviço nas instalações municipais;
- ▶ Deve haver divulgação dos relatórios de auditoria à semelhança da divulgação que ocorre nos sorteios;
- ▶ Solicitamos contemplação adequada das capitais nas ações de controle;
- ▶ Todos os tópicos do grupo "IDENTIFICAÇÃO E COMUNICAÇÃO" foram votados e aprovados, com exceção do tópico "nome do cargo". Entendeu-se que este demandaria reflexão e debates, o que não foi possível em função do tempo disponível. Entretanto, manteve-se o mesmo na lista, como referência dos assuntos que preocupam a carreira;
- ▶ Todos os tópicos do grupo "SISTEMAS DE INFORMAÇÃO" foram votados e aprovados;

- ▶ Todos os tópicos do grupo “TRANSPORTE E DESLOCAMENTO” foram votados e aprovados;
- ▶ Todos os tópicos do grupo “IDENTIFICAÇÃO E COMUNICAÇÃO” foram votados e aprovados;
- ▶ O grupo “CONVÊNIO”, com apenas um tópico, foi votado e aprovado;
- ▶ Houve um reconhecimento da grande importância do tema associado aos tópicos do grupo “CONDIÇÕES DE TRABALHO”. Sem pretender dimensionar cada um desses aspectos, a questão da sobrecarga de trabalho – sobretudo em tempos mais recentes –, o conflito entre quantidade e qualidade dos trabalhos, o clima institucional e a relação entre servidores e desses com suas chefias, de uma maneira ou de outra, estão relacionados à saúde e bem-estar dos AFC e TFC. Entretanto, o pequeno tempo disponibilizado para a realização das oficinas não permitiu que houvesse maior troca de informações, debates, apresentação de propostas ou deliberações. Ficam esses tópicos registrados como referência às preocupações e anseios de diferentes servidores do Controle Interno do Poder Executivo Federal.

Finalmente, os participantes da oficina propuseram que houvesse manifestação na plenária a respeito do descontentamento resultante do pequeno tempo que foi alocado para a realização das oficinas. Apesar do reconhecimento da conquista que o evento representou para a carreira, e de todos os seus aspectos positivos, solicitou-se à Direção Nacional da UNACON que, para os próximos congressos, sejam realizadas consultas prévias a todas as regionais e seus servidores. Assim, todos poderão oferecer contribuições quanto aos temas e metodologias a serem adotadas, além de participar da elaboração do próprio regimento do Congresso.

Concluindo, na etapa final dos trabalhos do I Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle, o relator da primeira oficina apresentou à plenária, no tempo de dez minutos disponibilizados para tal, os resultados do trabalho construído pelo grupo, tendo o relato sido aprovado. É o que tenho a relatar.

**Antônio Duarte de Lima Júnior (CGU/PE)**

Relator da Oficina 1

Tema:

### **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (situação dos CADI, critérios uniformes, avaliação dos dirigentes.)**

Os componentes da Oficina 2 discutiram os entraves relacionados ao processo de avaliação de desempenho, tendo como premissa que a Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão (GCG) tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal – SCI. Depois da discussão, apresentaram as seguintes propostas de aperfeiçoamento ao plenário do I Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle, a fim de orientar as ações da UNACON, sem prejuízo das porventura implementadas:

1. fim da “curva forçada” (média e desvio padrão);
2. avaliação das chefias, com critérios distintos de acordo com o nível de responsabilidade;
3. capacitação dos avaliadores;
4. eliminação do elevado grau de discricionariedade, contemplando a definição de regras balizadoras para todos os itens de avaliação e para todo o Sistema;
5. normalização, de forma que o resultado da avaliação de desempenho seja detalhadamente informado ao avaliado no prazo de até 10 dias após a sua realização. Com isso, o servidor poderá assimilar, avaliar e corrigir os fatores que ensejaram a subtração de pontos o quanto antes e, assim, entrar com eventuais recursos contestando o resultado da avaliação em tempo hábil;
6. estabelecer que avaliador e avaliado, por ocasião da comunicação do resultado da avaliação, decidam formalmente sobre a necessidade de capacitação do avaliado, visando aperfeiçoá-lo quanto aos fatores que ensejaram a subtração de pontos. A capacitação deve ser incluída na Programação de Treinamento do Órgão;

7. correlação entre “Resultado da Avaliação” e “Programação de Treinamento”;
8. definição clara sobre o rito processual dos eventuais recursos interpostos ao Comitê de Avaliação de Desempenho Individual – CADI, bem como sobre a segunda instância de julgamento, contemplando a avaliação da necessidade de estabelecimento de paridade na representação dos servidores no CADI;
9. formulação de critérios para a avaliação dos Técnicos e Analistas conforme suas atribuições;
10. instituição de “funções gratificadas” para os “coordenadores de equipes”, a fim de não distorcer o resultado das avaliações do grupo;
11. formação de um Grupo de Trabalho pela UNACON para formular propostas visando o aperfeiçoamento do processo de avaliação de desempenho, contemplando os colegas em exercício nos Comandos Militares e nos demais órgãos;
12. redução da relação entre vencimento e gratificação (GCG);
13. definição de prazo à CGU para a implantação das sugestões, com indicativo da UNACON aos colegas para a entrada generalizada de recursos na hipótese de eventual descumprimento do prazo acordado.

**Carlos Henrique de Castro Ribeiro (CGU/RJ)**

Relator da Oficina 2

Tema:

### **TFC: CONCURSOS E ATRIBUIÇÕES - SOLUÇÕES A CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZOS**

Em cumprimento à programação dos trabalhos traçados para o Congresso, foram realizadas seis oficinas com temas diversos acerca dos desafios e problemas enfrentados pelos servidores da carreira Finanças e Controle. Neste âmbito, coube à equipe da Oficina 3 a formulação de propostas para a melhoria da preocupante situação em que se encontram os colegas ocupantes do cargo de Técnico de Finanças e Controle (TFC). Superadas todas as etapas necessárias à aprovação final das propostas, passamos a descrever, em ordem crescente de prioridades, as que melhor atendem, no entendimento deste grupo, aos anseios da classe:

- ▶ Adoção imediata da gratificação institucional calculada sobre o maior vencimento da carreira Finanças e Controle, por meio de Medida Provisória;
- ▶ Exigência de nível superior para os próximos concursos para TFC;
- ▶ Remuneração inicial de TFC fixada em, no mínimo, 70% à do Analista de Finanças e Controle (AFC);
- ▶ Retomada de concursos para TFC;
- ▶ Definição de atribuições distintas para os cargos de TFC e AFC;
- ▶ Criação do quadro próprio de pessoal da CGU com dois cargos de nível superior;
- ▶ Realização de concursos regionalizados para ambos os cargos.
- ▶ Por fim, no intuito de colaborarmos com o trabalho da UNACON, destacamos alguns mecanismos de atuação a serem utilizados com o fim de logarmos êxito em nosso pleito:
- ▶ Mobilizar os servidores ocupantes do cargo de TFC, buscando inclusive o apoio dos AFC;
- ▶ Traçar estratégia de luta considerando os seguintes pontos:

- ▶ Como convencer o governo a conceder aumento diferenciado aos TFC em relação aos outros cargos de nível médio do Poder Executivo. Cabe ressaltar, em relação a este ponto, a existência de compromisso firmado neste sentido pelo Ministro Waldir Pires por meio de nota no site da CGU em 2004;
- ▶ Demonstrar a necessidade de coexistência de dois cargos de nível superior na carreira.
- ▶ Realizar Assembléias nos estados, ressaltando a importância da participação dos servidores da SFC no processo de valorização do cargo, considerando o significativo número de TFC em Brasília.

**Gilberto Satlher Ribeiro Lacerda (CGU/TO)**

Relator da Oficina 3

## Relatório da **oficina 4**

Tema:

### **LEI ORGÂNICA, RELAÇÕES INTERSETORIAIS E MANDATO DOS DIRIGENTES**

#### **1. INTRODUÇÃO**

Dos três assuntos da pauta (Lei Orgânica, Relações Intersectoriais e Mandato dos Dirigentes), o grupo 4 concentrou quase todo o tempo da Oficina no primeiro tema, dada a sua capital relevância, no entendimento dos participantes. O segundo tema não foi tratado, mas o terceiro foi.

O grupo 4, ao constatar que a nossa existência somente se consolidará com a aprovação do Projeto da Lei Orgânica que vai regulamentar o Controle Interno como órgão ligado à Presidência da República, concluiu que a UNACON deve estabelecer uma estratégia política, visando o apoio do ministro Waldir Pires. Lembramos que o ministro já formulou, verbalmente, o compromisso de participar decisivamente desse processo que significa a nossa existência de direito.

Dada a sua magnitude, o grupo considera que a aprovação da Lei Orgânica é o objetivo mais importante deste I Congresso, acrescentando que o nosso presidente, Fernando Antunes, por seu perfil de determinação e habilidade política, está credenciado para nos comandar nessa difícil empreitada.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO DO PROJETO DE LEI**

O grupo 4 elencou os argumentos entendidos como relevantes:

- 2.1 Previsão e determinação constitucional quanto ao Controle Interno (Art. 70 e 74 da CF);
- 2.2 Histórico da instabilidade institucional e necessidade de estabelecimento da identidade e missão do Controle Interno;
- 2.3 Necessidade de estabelecer em lei as atribuições do órgão;
- 2.4 A demanda e o clamor da sociedade pelo combate à corrupção, transparência e controle nos gastos públicos, bem como o fortalecimento do Controle Social;
- 2.5 Necessidade de valorização e crescimento profissional dos integrantes da carreira, por meio de regramento legal, no tocante ao acesso a cargos técnicos e gerenciais da CGU;
- 2.6 O risco institucional de retrocesso diante dos avanços obtidos desde a criação da CGU.

## **3. CONTEÚDO DA LEI**

O grupo 4 alinhavou o que considera pontos capitais como diretrizes e proposições, mostrados a seguir:

- 3.1 Identidade e missão;
- 3.2 Proteção ao exercício da função;
- 3.3 Lotação na Presidência da República;
- 3.4 Denominação dos cargos;
- 3.5 Criação e definição da área meio – do corpo de apoio administrativo –, o que nos tornaria, regionalmente, Unidades Gestoras;
- 3.6 Garantia de DAS para o pessoal da carreira, por meio de mecanismos que nos protejam das trocas na direção;
- 3.7 Atribuições dos cargos;
- 3.8 Estruturação e Organograma da CGU, consideradas as três grandes vertentes: Controle, Corregedoria e Ouvidoria;
- 3.9 Rodízio nos cargos de confiança;
- 3.10 Quantitativo do quadro de pessoal;

- 3.11 Determinação de retorno ao Órgão dos servidores lotados em outros ministérios;
- 3.12 Estabelecimento de mecanismos de proteção ao exercício da profissão;
- 3.13 Estabelecimento de critérios para escolha dos dirigentes;
- 3.14 Definição de prazo máximo de ocupação dos cargos até DAS IV.

#### **4. COMISSÃO MISTA**

O grupo defende a idéia da criação de uma comissão mista para estudar e redigir a minuta do Projeto da Lei Orgânica, considerando-se dois aspectos básicos, descritos a seguir:

- 4.1 A comissão deverá ser paritária e constituída por membros da CGU e da UNACON;
- 4.2 A comissão deverá ser oficializada e designada pelo ministro Waldir Pires.

#### **5. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO**

O grupo 4 aponta a necessidade de estabelecimento de um cronograma, com prazo final até julho/2005, para apresentação da minuta do Projeto da Lei e posterior encaminhamento ao Poder Legislativo.

**Jaci Fernandes Sobrinho (CGU/GO)**  
Relator da Oficina 4

Tema:

### **PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO (Capacitação/ Salário/ Diária)**

#### **Introdução**

A Oficina 5 foi instituída para discussão do tema: Programa de Desenvolvimento, abordando assuntos relativos a capacitação, salário e diária.

Reunidos durante cerca de quatro horas, distribuídas entre a noite do dia 25 e a manhã do dia 26 de fevereiro de 2005, os Analistas e Técnicos de Finanças e Controle que se inscreveram na oficina discutiram e aprovaram as propostas relacionadas adiante.

Embora os assuntos a serem tratados fossem relacionados tanto à Controladoria-Geral da União quanto à Secretaria do Tesouro Nacional, não houve manifestação sobre esses assuntos no âmbito da STN.

O presente relatório foi lido e aprovado em plenário realizado na tarde do dia 26 de fevereiro.

Cabe ressaltar que as propostas apresentadas carecem de maior discussão, buscando-se atingir o detalhamento necessário e suficiente para que possam ser operacionalizadas. No entanto, representam diretrizes norteadoras da atuação da UNACON junto ao governo.

Algumas das propostas apresentadas referem-se a ações a serem implementadas internamente pela UNACON, devendo-se, na elaboração da Carta de Brasília – destinada à sociedade e ao governo –, estarem apartadas.

# Capacitação

As propostas apresentadas pelos participantes da oficina quanto à capacitação dos servidores da Controladoria-Geral da União são:

- 1ª** O governo deve apresentar o atual Plano de Capacitação, ou a minuta do mesmo, para apreciação e encaminhamento de sugestões de todos os servidores da CGU.<sup>1</sup>
- 2ª** Qualquer Plano de Capacitação no âmbito da CGU deverá submeter-se às seguintes premissas:
  - ▶ acesso a todos os servidores, independentemente do cargo, função ou localização regional;
  - ▶ pertinência e adequação às necessidades dos servidores, conforme apontamento dos mesmos;
  - ▶ critérios objetivos e pré-definidos para seleção dos beneficiários/treinandos;
  - ▶ garantia de capacitação de, no mínimo, 160h/servidor/ano;
  - ▶ avaliação dos resultados;
  - ▶ aliança entre teoria e prática, permitindo aprimoramento e sedimentação dos conhecimentos adquiridos;
  - ▶ cronograma de atividades.
- 3ª** O Plano de Capacitação deverá compreender estes três agrupamentos:
  - ▶ cursos voltados para assuntos técnicos e operacionais, assim entendidos aqueles relativos a questões rotineiras do trabalho;
  - ▶ cursos de formação, assim entendidos os de graduação, especialização, mestrado, doutorado, etc, desde que voltados para as necessidades institucionais;
  - ▶ sistematização do conhecimento empírico individual, transformando-o em conhecimento institucional.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Existe a promessa da cúpula da CGU em elaborar o Plano de Capacitação para 2005, porém, até o momento, não houve apresentação do conteúdo do Plano para os servidores.

<sup>2</sup> Essa proposta busca aproveitar o conhecimento detido pelos indivíduos da CGU, baseado em trabalhos já realizados com sucesso. Por meio da sistematização, seria possível aproveitar o que foi realizado como subsídio para novos trabalhos.

**4ª** Os cursos técnicos e operacionais serão realizados de duas formas: forma centralizada – responsabilidade dos Órgãos Centrais da CGU e da SFC, destinados a treinamentos em âmbito nacional –; e descentralizada – responsabilidade das CGU nos estados, coordenações e diretorias em Brasília e destinados aos seus servidores.

Para viabilização dos cursos descentralizados, serão necessários:

- ▶ aumento dos recursos destinados às CGU nos estados, coordenações e diretorias em Brasília;
- ▶ autonomia na escolha dos cursos e professores;
- ▶ respeito às premissas da 2ª proposta.

Para viabilização dos cursos centralizados, será necessário:

- ▶ respeito às premissas da 2ª proposta.

**5ª** Para viabilização dos cursos de formação, serão necessários:

- ▶ licença remunerada com dispensa total ou parcial dos trabalhos – neste último caso, havendo compatibilidade entre os trabalhos e os estudos, com preferência para os estudos;
- ▶ os servidores deverão comprovar a necessidade da dispensa parcial ou total;
- ▶ comprometimento formal dos beneficiários em permanecer no órgão por igual período ao da dispensa remunerada;
- ▶ no caso de cursos fora do horário regular de trabalho, deverá ocorrer compatibilização entre estudos e viagens, com preferência para os estudos;
- ▶ custeio pelo governo dos cursos de capacitação, quando necessário;
- ▶ respeito às premissas da 2ª proposta.

**6ª** Para sistematização do conhecimento empírico individual, serão necessários:

- ▶ mapeamento de talentos nos diversos temas de interesse;
- ▶ criação de grupos de estudo temáticos nacionais ou regionais, que deverão apresentar resultados concretos como *check list*, roteiros de verificação, manuais, estudos de caso, consolidações de legislação etc.;

- ▶ disponibilização dos resultados dos grupos de estudos em papel – volumes encadernados/encapados – e na intranet da SFC e/ou CGU;
- ▶ treinamento realizado pelos membros dos grupos de estudos, em sala de aula, para os servidores das CGU nos estados, coordenações e diretorias em Brasília;
- ▶ respeito às premissas da 2ª proposta.

**7ª** Regulamentação, no âmbito da CGU, da licença remunerada para capacitação, prevista no art. 13º, Decreto 2.794/98.

## Salário

As propostas apresentadas pelos participantes da oficina quanto a salário dos servidores da Controladoria-Geral da União são:

**1ª** Para melhoria das condições de remuneração, os participantes da oficina entendem necessária a organização do que foi denominado **Luta Salarial Permanente e Conjunta** com outras carreiras de igual importância para o governo e a sociedade. Dessa forma, propuseram o seguinte:

- ▶ continuidade e aprimoramento no processo de integração entre as carreiras de gestão, fiscalização, Banco Central e outras de igual importância, objetivando reivindicações conjuntas e formas de pressão que gerem maiores impactos;
- ▶ organização da metodologia das formas de pressão sobre o governo nas épocas de negociação salarial, como: paralisações de alerta, manifestações, greves etc.;
- ▶ definição de um parâmetro para reivindicação salarial. Na atualidade, o parâmetro será: para Analista de Finanças e Controle, o do Auditor Fiscal da Receita Federal; para Técnico de Finanças e Controle, a proposta salarial está adiante;
- ▶ realização de campanhas salariais periódicas.

**2ª** Além das ações permanentes de melhoria salarial, os participantes da oficina entendem que algumas distorções salariais devem ser corrigidas a curto prazo. Seguem as sugestões:

- ▶ fixação do salário do Técnico de Finanças e Controle em 70% do salário do Analista de Finanças e Controle;<sup>3</sup>

<sup>3</sup> A fixação de um percentual do salário dos AFC para os TFC e não a adoção como parâmetro do salário dos TRF é mais benéfica para os TFC, pois o valor é maior. Vale citar que existiu uma oficina cujo tema foi o Técnico de Finanças e Controle, que, entre outros assuntos discutiu a remuneração.

- ▶ com base nas carreiras de fiscalização, buscar enquadramentos e reclassificações na tabela salarial, independentemente das promoções por mérito ou por tempo, eliminando a fossa salarial existente entre os salários do início e do fim da carreira;
- ▶ distribuição proporcional da diferença do maior e do menor salário entre os treze padrões da tabela salarial;<sup>4</sup>
- ▶ incorporação de 50% da GCG – a partir de abril será de 100% - aos vencimentos dos servidores, o que daria maior segurança e garantiria essa parcela aos aposentados, independentemente de medidas judiciais.

## Diária

O entendimento dos participantes da oficina é o de que a UNACON deve buscar soluções imediatas e emergenciais para a solução dos problemas gerados pelos baixos valores das diárias. Para tanto, propuseram o seguinte:

- 1ª** Correção dos valores das diárias do Executivo em relação aos de outros poderes e em relação aos valores do mercado, de forma que se tenha uma única tabela para todos os poderes da União.
- 2ª** Eliminação da distorção preconceituosa de valores de diárias distintas entre cargos de níveis médio e superior, adotando-se valores iguais para todos os níveis.
- 3ª** Continuidade e aprimoramento no processo de integração com outras carreiras que viajam constantemente, para reivindicações conjuntas.
- 4ª** Nos casos em que o servidor optar, a Controladoria-Geral da União deverá arcar com os custos da hospedagem, mais 50% do valor da diária local para alimentação e locomoção. Se o servidor preferir, a CGU paga o valor total da diária local.

**Márcio Aurélio Sobral (CGU/SP)**  
Relator da Oficina 5

---

<sup>4</sup> O objetivo é evitar que os sete primeiros padrões representem uma evolução muito pequena em relação à diferença entre os salários do início e do fim da carreira.

## Relatório da **oficina 6**

Tema:

### **APOSENTADOS**

Os participantes da Oficina 6 elaboraram um documento de reivindicação, que contém os seguintes pontos:

- 1º** participação ativa dos aposentados na Carreira Finanças e Controle
  - a) Autonomia nas regionais;
  - b) Localização das entidades;
  - c) Mecanismos para concretização do item primeiro.
- 2º** Inclusão da Diretoria Representativa dos Aposentados no Estatuto da UNACON Nacional e das Regionais;
- 3º** Criação de um Banco de Talentos de Aposentados;
- 4º** Localização dos aposentados quanto à situação institucional;
- 5º** Valorização e paridade dos ativos com os aposentados;
- 6º** Reaproveitamento da força de trabalho dos aposentados, de acordo com a capacidade, disponibilidade e vontade de cada um (revitalização remunerada);
- 7º** Criação e divulgação do histórico do Controle Interno, como forma subsidiária para valorização dos aposentados perante a carreira e a sociedade;
- 8º** Comunicação eficiente e tempestiva entre a UNACON Nacional e Regionais, perante os aposentados, e regularidade do jornal Controle Interno;
- 9º** Buscar, por todos os meios, que os aposentados não contribuam para a Previdência Social, e, caso não seja possível, que a contribuição não ultrapasse 50 % do percentual dos servidores em atividade;



Fernando Antunes, Jorge Hage e José Alves de Sena

- 10°** Aumento do auxílio saúde para R\$ 200,00 (duzentos reais), conforme é pago pelo Poder Legislativo;
- 11°** Reestruturação da Carreira Finanças e Controle (definição de atribuições específicas para AFC e TFC);
- 12°** Nos eventos realizados pela UNACON Nacional, que os aposentados sejam contemplados na representatividade, proporcionalmente aos ativos;
- 13°** Na reunião do Conselho Deliberativo, as regionais deverão inserir os aposentados nas discussões das propostas em pauta (em assembléia).

**José Alves de Sena (DF)**  
Relator da Oficina 6



Almoço no Israel Pinheiro: parte da delegação MG.



Plenário do Congresso

## Congresso tem 87% de aprovação

**O**s participantes do I Congresso Nacional dos Analistas e Técnicos de Finanças e Controle, realizado em fevereiro de 2005, em Brasília, aprovaram o evento promovido pela UNACON. No último dia, os delegados responderam a uma pesquisa e 87% deles classificaram o Congresso como "ótimo" ou "bom". E mesmo quem não gostou tanto considerou a realização do evento importante: 98% responderam afirmativamente a essa pergunta.

Na avaliação dos analistas e técnicos, os melhores palestrantes foram o juiz do TRT-SP José Carlos Arouca, o teólogo Leonardo Boff, a presidente da Unafisco, Maria Lúcia Fattorelli, e o economista e professor da Universidade de Brasília Décio Munhoz. Com relação aos temas tratados, 23% dos respondentes os classificaram como ótimos e 59% como bons. Durante o Congresso, os conferencistas falaram sobre ética no setor público, ações do governo, transparência, dívida pública e assuntos relacionados ao funcionalismo e à carreira Finanças e Controle.

O local de realização do evento – Instituto Israel Pinheiro – teve um alto índice de aprovação: 71% acharam o espaço às margens do Lago Paranoá ótimo. Menos de 4% classificaram o local como regular ou ruim. As refeições também foram elogiadas, assim como a hospedagem.

A metodologia aplicada foi aprovada pela maioria, mas 35% dos entrevistados acharam que ela foi regular ou ruim. O mesmo aconteceu em relação à divulgação do evento: 23% acharam o trabalho regular, enquanto 8% disseram que foi ruim.

Confira a seguir os resultados da pesquisa.

**universo = 97**

QUAL A SUA OPINIÃO GERAL SOBRE O CONGRESSO?

ótima  boa  regular  ruim

FOI IMPORTANTE A SUA REALIZAÇÃO ?

sim  não  não opinaram

OS PALESTRANTES FORAM:

ótimos  bons  regulares  ruins

QUAL FOI O MELHOR PALESTRANTE? **(universo = 94)**

Décio Munhoz

João Capiberibe

José Carlos Arouca

Leonardo Boff

Maria Lúcia Fatorelli

Plínio Sampaio

Sérgio Miranda

não opinaram

todos

O LOCAL DE REALIZAÇÃO DO CONGRESSO?

ótima  bom  regular  ruim

A METODOLOGIA?

ótima  boa  regular  ruim

não opinaram

A HOSPEDAGEM?

ótima	52	boa	36	regular	3	ruim	1
						não opinaram	5

A ORGANIZAÇÃO?

ótima	39	boa	45	regular	10	ruim	3
-------	----	-----	----	---------	----	------	---

O COFFE BREAK?

ótimo	40	bom	50	regular	6	ruim	0
-------	----	-----	----	---------	---	------	---

O ALMOÇO?

ótimo	46	bom	44	regular	7	ruim	0
-------	----	-----	----	---------	---	------	---

O QUE VOCÊ ACHOU DA DIVULGAÇÃO DO EVENTO?

ótima	14	boa	52	regular	23	ruim	8
-------	----	-----	----	---------	----	------	---

O QUE VOCÊ ACHOU DA TRIBUNA LIVRE?

ótima	19	boa	44	regular	21	ruim	12
-------	----	-----	----	---------	----	------	----

O QUE VOCÊ ACHOU DA CONFERÊNCIA?

ótima	26	boa	52	regular	16	ruim	3
-------	----	-----	----	---------	----	------	---

O QUE VOCÊ ACHOU DA SESSÃO PLENÁRIA?

ótima	16	boa	55	regular	20	ruim	6
-------	----	-----	----	---------	----	------	---

OPINIÃO SOBRE OS TEMAS TRATADOS:

ótimos	23	bons	58	regulares	11	ruins	5
--------	----	------	----	-----------	----	-------	---



---

SHCN 110, Bloco "C", Lojas 69/79

CEP: 70.753-530 - Brasília, DF

Fone: (61) 2107-5000

Fax: (61) 347-0506

[unacon@unacon.org.br](mailto:unacon@unacon.org.br)

[www.unacon.org.br](http://www.unacon.org.br)