

**Fórum Nacional dos Órgãos de Controle
Interno dos Estados Brasileiros e do Distrito
Federal**

**Perfil dos Recursos Humanos dos Órgãos de
Controle Interno dos Estados Brasileiros e do
Distrito Federal**

RELATÓRIO

ABRIL DE 2006

(Documento para discussão durante V Encontro Nacional do FNCI, a ser realizado em Gramado – RS, no período de 27/28 de Abril de 2006)

**FÓRUM NACIONAL DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE INTERNO
DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DF**

Mônica Clark Nunes Cavalcante
Secretária da Controladoria do Estado do Ceará
Presidente do FNCI

Maria Celeste Morais Guimarães
Auditora-Geral do Estado de Minas Gerais
Vice-Presidente do FNCI

Roberto Múcio Vieira Chagas
Secretário Executivo da SECON-CE
Secretário-Executivo do FNCI

GRUPO DE TRABALHO:

Maria Celeste Morais Guimarães
Auditora-Geral do Estado de Minas Gerais

Henrique Hermes Gomes de Moraes
Auditor-Geral Adjunto do Estado de Minas Gerais

Gustavo de Castro Patrício
Diretor da Superintendência de Pesquisa e Desenvolvimento
Auditoria-Geral do Estado de Minas Gerais

Márcia Bernardes Pavan Alvim
Assessora da Auditoria-Geral do Estado de Minas Gerais

Apoio Técnico:

ACEP – Associação Cearense de Estudos e Pesquisas (www.acep.org.br)
Prof. Marcus Vinícius Veras Machado
Profa. Maria da Glória Arrais Peter

PERFIL DOS RECURSOS HUMANOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE INTERNO DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DISTRITO FEDERAL

APRESENTAÇÃO

O Fórum Nacional dos Órgãos de Controle Interno dos Estados e do Distrito Federal – FNCI, criado durante o I Encontro Nacional dos dirigentes de controle interno das unidades federadas ocorrido em Belém-Pará, nos dias 03 e 04 de junho de 2004, tem por objetivo promover a integração dos Órgãos de Controle Interno dos Estados e do DF, com vistas ao desenvolvimento de uma atuação uniforme, eficiente, e eficaz no controle da gestão pública.

No desempenho do seu relevante papel há que se ressaltar a contribuição do FNCI para o avanço dos espaços de organização do conjunto das instituições estaduais de controle interno e do Distrito Federal, mediante a realização de eventos sistemáticos que têm propiciado maior intercâmbio de informações em relação aos problemas e demandas concretas dos gestores públicos do controle interno, no estímulo ao repasse de experiências nacionais e de maior cooperação técnica sobre áreas de interesses comuns com foco no aprimoramento na gestão dos recursos públicos.

Nesse esteio inclui-se o encaminhamento conferido à deliberação do último encontro do FNCI definindo a realização de estudo sobre o perfil dos recursos humanos dos órgãos de controle interno dos Estados brasileiros e do Distrito Federal, sob a coordenação da Auditoria Geral do Estado de Minas Gerais, que deu continuidade à pesquisa apresentada no encontro do FNCI realizado em Vitória (ES), nos dias 25 e 26 de outubro de 2005, pela Secretaria da Controladoria do Estado do Ceará.

O presente trabalho contém, portanto, as análises e principais conclusões sobre o perfil dos recursos humanos dos órgãos de controle interno dos Estados Brasileiros e do Distrito Federal, obtidas por meio de pesquisa realizada com o objetivo de conhecer de forma detalhada, a composição, formação, remuneração, atividades, status, composição e organização dos recursos humanos que integram os órgãos de controle interno em todo o Brasil.

O resultado, embora não tenha atingido a totalidade do universo da pesquisa, pode ser considerado conclusivo, tendo em vista a representatividade da amostra considerada. Este relatório tampouco pretende exaurir os elementos essenciais relativos aos Recursos Humanos dos Órgãos de Controle Interno dos Estados e do DF, mas busca oferecer aos membros do

Fórum uma visão geral a respeito de vários aspectos importantes em relação aos técnicos que desenvolvem atividades nessa área tão importante para a gestão pública brasileira.

Por fim, distinção especial deve ser feita aos membros do grupo de trabalho, aos Estados membros do FNCI que prestaram as informações sobre os Recursos Humanos envolvidos em suas atividades, e a todos aqueles que direta ou indiretamente colaboraram para a elaboração desse trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Considerando-se que, o fator preponderante na gestão governamental é o atendimento das necessidades coletivas, e levando-se em conta a escassez de recursos diante dessas necessidades, o controle deverá abranger não apenas a execução da despesa, mas todo o processo de planejamento e avaliação dos resultados obtidos.

Todo esse cenário aponta para a necessidade de uma racionalização dos recursos cada vez mais escassos, que, apesar de todas as dificuldades, podem ser melhor aplicados com o auxílio de ferramentas gerenciais modernas e sistemas de controle eficazes.

O controle no âmbito governamental nesse novo contexto assume o papel fundamental de apoiar as decisões do gestor público com vistas ao atendimento do interesse público e dos objetivos traçados. Os resultados da ação do Estado poderão ser reconhecidos como bons, não porque os processos são legais e atendem às formalidades, mas porque os objetivos foram alcançados e as necessidades da população foram atendidas.

No âmbito estadual, o controle interno é exercido por órgãos criados para esse fim. Todos os Estados e o Distrito Federal possuem órgãos de controle interno que desenvolvem atividades semelhantes, embora apresentem variações na sua posição hierárquica junto à estrutura de Governo, denominação e composição do quadro de pessoal.

Ressaltando-se a importância dos recursos humanos no desempenho das atividades de controle interno, a presente pesquisa tem como objetivo conhecer a composição do quadro técnico da área finalística dos órgãos estaduais de Controle Interno e do Distrito Federal, compreendendo características pessoais, experiências anteriores, principais atribuições, formação acadêmica, detalhamento da carreira e nível salarial, buscando traçar o perfil do técnico de controle interno predominante no Brasil. O resultado da pesquisa poderá propiciar aos órgãos de Controle Interno um redimensionamento/re-qualificação dos seus quadros técnicos, buscando adaptá-los às reais necessidades dos órgãos.

Para atingir esse objetivo o grupo de trabalho optou pela realização de uma pesquisa do tipo exploratória, adotando como instrumento de coleta de dados o questionário eletrônico,

estruturado, com perguntas semi-abertas e fechadas, disponibilizado no *site* do FNCI para preenchimento *on-line* por cada órgão de Controle Interno. O universo da pesquisa abrangeu os vinte e seis Estados da Federação mais o Distrito Federal.

2. RESULTADOS OBTIDOS

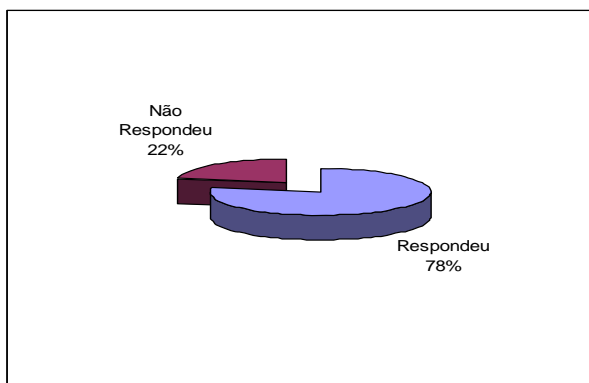
Foi disponibilizado questionário eletrônico no *site* do FNCI, para ser preenchido pelos Estados membros do Fórum. De um total de 27 (vinte e sete) prováveis respondentes, foram obtidas 21 (vinte e uma) respostas, representando cerca de 78 % do universo pesquisado, conforme Gráfico 1. Os Órgãos que responderam à pesquisa constam no Quadro 1.

Quadro 1 – Indicação dos Órgãos de Controle Interno que Responderam à Pesquisa, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Respondeu	Não Respondeu
Acre	x	
Alagoas	x	
Amapá	x	
Amazonas		x
Bahia	x	
Ceará	x	
Distrito Federal	x	
Espírito Santo	x	
Goiás	x	
Maranhão	x	
Mato Grosso	x	
Mato Grosso do Sul		x
Minas Gerais	x	
Pará	x	
Paraíba		x
Paraná	x	
Pernambuco	x	
Piauí	x	
R.G. do Norte		x
Rio G.Sul	x	
Rio Janeiro	x	
Rondônia	x	
Roraima		x
Santa Catarina		x
São Paulo	x	
Sergipe	x	
Tocantins	x	

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 1 – Órgão de Controle Interno que Responderam à Pesquisa



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Deve ser considerado que a presença de informações de aproximadamente 78% dos Estados possibilita a elaboração de análises definitivas, podendo as informações obtidas serem utilizadas para tomada de decisões em relação ao assunto tratado. Ressalte-se que todas as considerações sobre os resultados referem-se aos Órgãos de Controle Interno das Unidades da federação que responderam ao questionário.

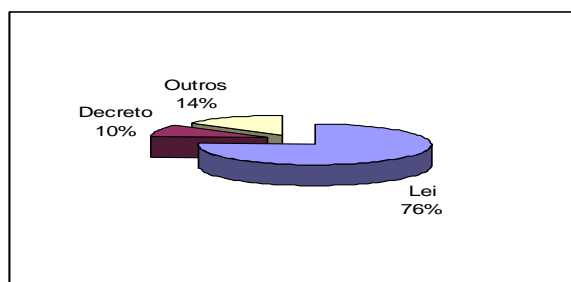
2.1. IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO

Inicialmente buscou-se identificar o documento legal de criação, a data de criação e a forma de atuação do Órgão de Controle Interno.

2.1.1. Documento Legal de Criação do Órgão de Controle Interno

Conclui-se que a Lei Estadual foi o principal instrumento de criação do Órgãos de Controle Interno, tendo em vista que dos 21 respondentes, 16 (dezesseis) indicaram que foram criados por Lei, 3 (três) por Decreto, e 2 (dois) por outros documentos. O gráfico 2 apresenta esse resultado.

Gráfico 2 - Documento Legal de Criação do Órgão de Controle Interno

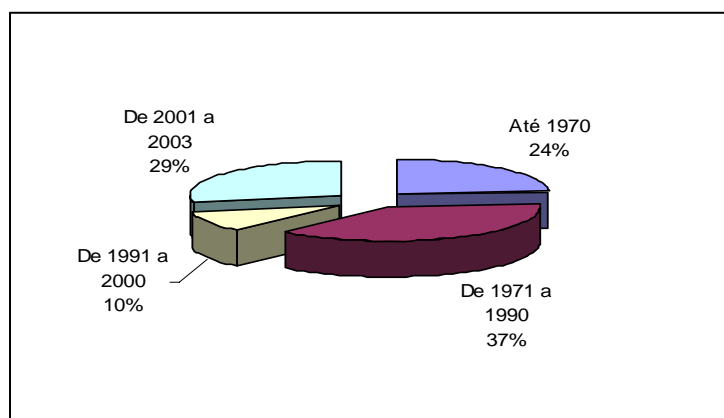


Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.1.2. Data de Criação do Órgão de Controle Interno

Quanto à data de criação, destaca-se como mais antigo o órgão de controle interno do Estado do Rio Grande do Sul, criado em 1948 e o mais recente o de Tocantins, criado em novembro de 2003. É conveniente situar historicamente esses dados uma vez que importantes fatos poderão ter determinado a criação de Órgãos de controle Interno nos Estados. A Lei 4.320/64, trata do controle da execução orçamentária; a Constituição Federal de 1988, que faz referência ao Controle Interno, em seu artigo 74, é um marco na história do Controle no Brasil, uma vez que até 1988 apenas 12 Estados haviam criado órgão dessa natureza. A Lei 10.180/2001, que disciplina o Sistema de Planejamento, Orçamento, Administração Financeira, Contabilidade e Controle Interno do Poder Executivo Federal, foi outro ponto importante, pois serviu de referência para os Estados, podendo ser observado que 6 novos órgãos foram criados a partir da citada Lei, regulamentada pelo Decreto 4.304/2002. O Gráfico 3 apresenta, em resumo as datas de criação dos Órgãos de Controle Interno.

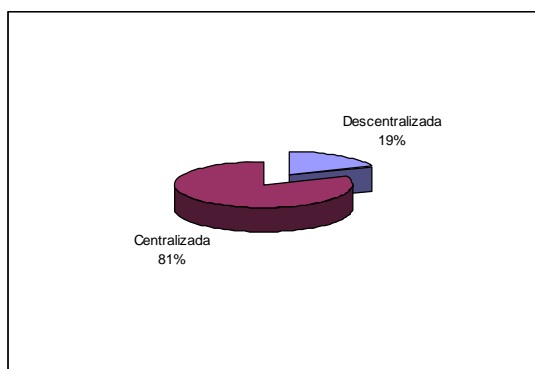
Gráfico 3 - Data de Criação do Órgão de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.1.3. Forma de Atuação do Órgão de Controle Interno

Dos 21 respondentes, 4 atuam de forma descentralizada (Acre, Minas Gerais, Mato Grosso e Tocantins) e os demais 17 de forma centralizada (Gráfico 4). Para fins desta pesquisa entende-se como centralizada a forma de atuação em que os trabalhos são executados diretamente pelo órgão de Controle Interno, sem a participação dos técnicos/auditores dos órgãos/entidades auditados; e, descentralizada a forma de atuação em que os trabalhos são executados diretamente pelos técnicos/auditores dos órgãos/entidades auditados, sob a supervisão/coordenação do órgão central de Controle Interno.

Gráfico 4 - Forma de Atuação do Órgão de Controle Interno

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.2. QUANTITATIVO DE PESSOAL

As áreas de atuação do pessoal dos Órgãos de Controle Interno foram classificadas, para fins desta pesquisa em: área meio e área finalística. Portanto, foi considerada área finalística aquela que desenvolve as seguintes atividades: Auditoria e Fiscalização, Controle Interno, Racionalização de Despesas e Corregedoria/Correição. As atividades de Contabilidade e Administração Financeira foram consideradas de área meio (no caso do técnico atuar somente nessas áreas), e, a atividade de Ouvidoria foi considerada não diretamente relacionada à finalidade do Órgão de Controle. Dos 2.261 técnicos que atuam nos Órgãos de Controle Interno dos Estados respondentes, 834 atuam na área meio e 1.427 na área finalística. A Tabela 1 apresenta o quantitativo de pessoal, classificado por área de atuação, por Unidade da Federação, e o Gráfico 5, apresenta o resultado geral.

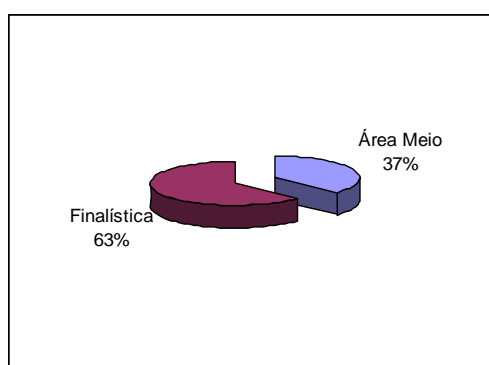
Tabela 1 – Quantitativo de Pessoal – Área Meio e Finalística, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Área Meio	Finalística
Acre	328	29
Alagoas	37	31
Amapá	20	32
Bahia	8	57
Ceará	29	47
Distrito Federal	61	112
Espírito Santo	26	52
Goiás	30	88
Maranhão	73	36
Mato Grosso	19	34
Minas Gerais	46	80
Pará	24	18
Paraná	0	6

Unidade da Federação	Área Meio	Finalística
Pernambuco	10	38
Piauí	13	20
Rio G.Sul	38	162
Rio Janeiro	12	92
Rondônia	5	106
São Paulo	24	195
Sergipe	16	22
Tocantins	15	170
Total	834	1.427

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 5 - Quantitativo de Pessoal – Área Meio e Finalística



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Observou-se que a área finalística concentra cerca de 63% (sessenta e três por cento) do pessoal, destacando-se apenas o Estado do Acre que concentra cerca de 92% (noventa e dois por cento) do seu pessoal na área meio.

2.3. DETALHAMENTO DA ÁREA FINALÍSTICA

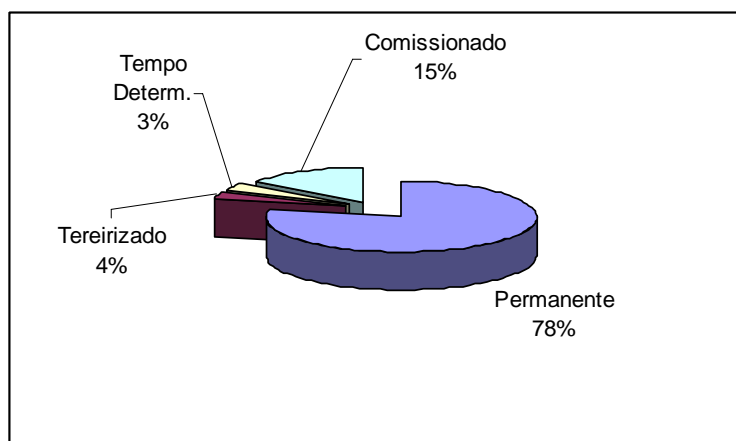
Para um maior detalhamento do quadro de pessoal da área finalística buscou-se identificar quantos servidores são do quadro permanente, do quadro terceirizado, contratados por tempo determinado ou do quadro de comissionados. A Tabela 2 e o Gráfico 6 apresentam os resultados.

Tabela 2 – Detalhamento do Pessoal da Área Finalística, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Permanente	Terceirizado	Tempo Determinado.	Comissionado
Acre	26	0	0	3
Alagoas	4	0	0	27
Amapá	32	0	0	0
Bahia	55	0	0	2
Ceará	40	0	0	7
Distrito Federal	100	0	0	12
Espírito Santo	49	0	0	3
Goiás	78	0	0	10
Maranhão	36	0	0	0
Mato Grosso	34	0	0	0
Minas Gerais	24	0	0	56
Pará	4	0	0	14
Paraná	1	0	0	5
Pernambuco	38	0	0	0
Piauí	20	0	0	0
Rio Grande do Sul	100	16	45	1
Rio de Janeiro	58	34	0	0
Rondônia	101	0	0	5
São Paulo	195	0	0	0
Sergipe	16	0	0	6
Tocantins	110	0	0	60
Total	1.121	50	45	211

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 6 - Detalhamento do Pessoal da Área Finalística



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Constatou-se que dos 1.427 técnicos da área finalística, 1.121 (78%) pertencem ao quadro permanente do Órgão de Controle Interno, 50 (4%) são terceirizados, 45 (3%) são contratados por tempo determinado e 211 (15%) são ocupantes de cargos comissionados.

2.4. DETALHAMENTO DO QUADRO PERMANENTE

Com o objetivo de traçar o perfil dos técnicos do quadro permanente dos Órgãos de Controle Interno, buscou-se identificar a faixa etária, o tempo de serviço no Estado, experiências anteriores, principais atribuições e nível de formação.

2.4.1. Faixa Etária

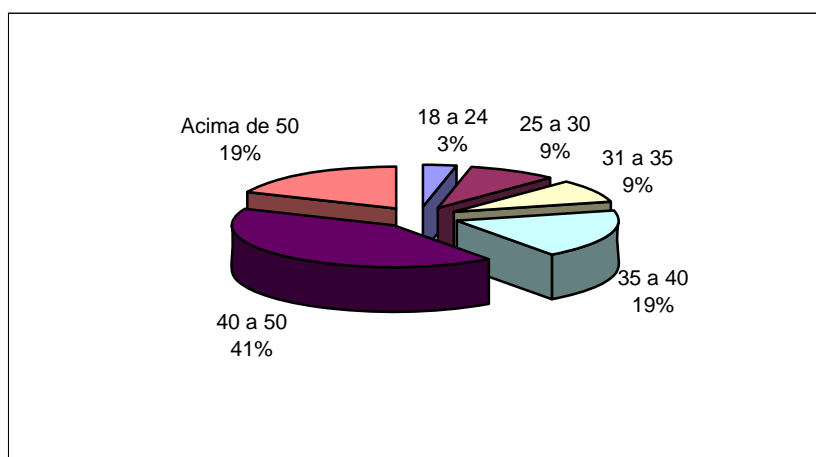
A Tabela 3 apresenta a faixa etária do pessoal do quadro permanente por Unidade da Federação, e, o Gráfico 7 resume o percentual total por faixa etária em todas as Unidades respondentes.

Tabela 3 – Faixa Etária do Pessoal do Quadro Permanente, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	18-24 Anos	25-30 Anos	31-35 Anos	35-40 Anos	40-50 Anos	Acima de 50 Anos
Acre	0	0	0	4	19	3
Alagoas	0	0	0	0	1	3
Amapá	0	0	2	8	18	4
Bahia	0	5	7	8	12	23
Ceará	0	13	8	9	9	1
Distrito Federal	0	1	2	41	54	2
Espírito Santo	0	5	10	10	15	9
Goiás	8	10	15	25	10	10
Maranhão	0	0	2	5	19	10
Mato Grosso	0	7	3	9	10	5
Minas Gerais	4	0	2	1	9	8
Pará	0	0	0	0	3	1
Paraná	0	0	0	0	1	0
Pernambuco	0	0	0	10	22	6
Piauí	0	3	4	2	6	5
Rio de Janeiro	0	0	0	10	40	8
Rio Grande do Sul	1	8	7	12	48	24
Rondônia	0	0	0	25	52	24
São Paulo	4	12	11	19	96	53
Sergipe	0	0	2	4	5	5
Tocantins	20	35	25	10	15	5
Total	37	99	100	212	464	209

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 7 – Faixa Etária do Pessoal do Quadro Permanente dos Órgãos de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Observou-se que dos 1.121 técnicos do quadro permanente, cerca de 60% têm acima de 40 anos de idade, e apenas 3% estão na faixa de 18 a 24 anos. As Unidades da Federação com menor faixa etária (3 primeiras faixas etárias), ou seja, até 35 anos são: Tocantins (73%), Ceará (53%), Goiás (42%) e Piauí (35%). Observa-se também que tais Estados são os que tiveram a criação do Órgão de Controle Interno mais recente, uma vez que em Tocantins, Ceará e Piauí os Órgãos de Controle Interno foram criados em 2003 e em Goiás em 2001. O Rio Grande do Sul, que é o Estado com o Órgão de Controle Interno mais antigo, concentra 84% do seu pessoal nas faixas acima de 35 anos. Entretanto o Distrito Federal é a Unidade que apresenta maior quantitativo de pessoal enquadrado na faixa etária cima de 35anos (97%).

2.4.2. Origem do Pessoal do Quadro Permanente

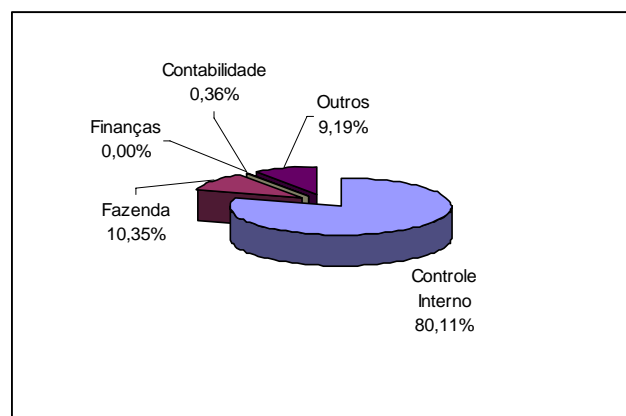
Buscou-se identificar, do pessoal do quadro permanente, quantos iniciaram as atividades no próprio Órgão de Controle Interno, e caso tenham iniciado suas atividades no serviço público em outros órgãos, qual o Órgão de origem. A Tabela 4 apresenta esse resultado por Unidade da Federação, e o Gráfico 8 o resultado geral.

Tabela 4 – Origem Funcional do Pessoal do Quadro Permanente, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Controle Interno	Fazenda	Finanças	Contabilidade	Outros
Acre	26				
Alagoas				4	
Amapá	32				
Bahia	33	10			12
Ceará	38				2
Distrito Federal	100				
espírito Santo	41	3			5
Goiás	78				
Maranhão	24				12
Mato Grosso	34				
Minas Gerais	5	2			17
Pará					4
Paraná		1			
Pernambuco	28	10			
Piauí	20				
Rio de Janeiro	58				
Rio Grande do Sul	100				
Rondônia	101				
São Paulo	59	90			46
Sergipe	11				5
Tocantins	110				
Total	898	116	0	4	103

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 8 – Origem Funcional do Pessoal do Quadro Permanente dos Órgãos de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Constatou-se que dos 1.121 técnicos do quadro permanente em todos os Órgãos de Controle Interno no Brasil, cerca de 80% iniciou suas carreiras no próprio Órgão, 10% são de origem da Secretaria da Fazenda, 0,3 % da Contabilidade e 9,19 % de outras unidades.

2.4.3. Tempo de Serviço no Órgão de Controle Interno

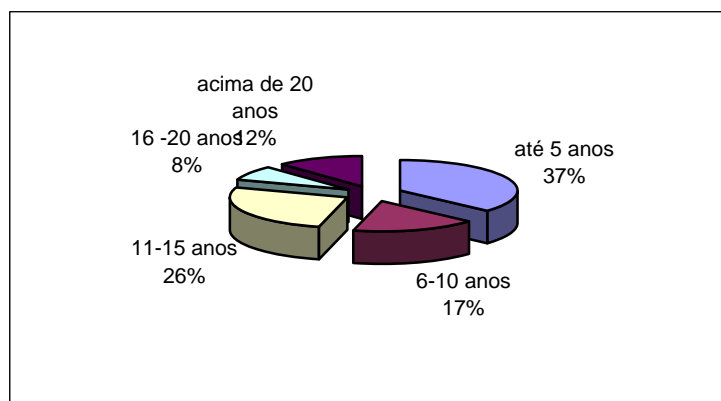
O tempo de serviço do pessoal do quadro permanente, exclusivamente no Órgão de Controle Interno, mesmo que tenha origem em outros órgãos públicos está apresentado na Tabela 5, por Unidade da Federação, e no Gráfico 9, o resultado geral.

Tabela 5 – Tempo de Serviço do Pessoal do Quadro Permanente no Órgão de Controle Interno, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Até 5 anos	6-10 anos	11-15 anos	16 -20 anos	Acima de 20 anos
Acre	0	1	4	7	14
Alagoas	0	0	4	0	0
Amapá	4	12	10	4	2
Bahia	26	20	2	5	2
Ceará	40	0	0	0	0
Distrito Federal	0	0	100	0	0
Espírito Santo	25	16	3	5	0
Goiás	78	0	0	0	0
Maranhão	7	2	22	2	3
Mato Grosso	21	2	4	7	0
Minas Gerais	8	13	3	0	0
Pará	3	1	0	0	0
Paraná	1	0	0	0	0
Pernambuco	0	36	0	2	0
Piauí	11	0	0	4	5
Rio de Janeiro	0	0	55	0	3
Rio Grande do Sul	27	6	50	10	7
Rondônia	0	2	5	25	69
São Paulo	48	77	32	12	26
Sergipe	3	5	1	5	2
Tocantins	110	0	0	0	0
Total	412	193	295	88	133

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 9 - Tempo de Serviço do Pessoal do Quadro Permanente no Órgão de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Dos 1.121 técnicos do quadro permanente em todos os Órgãos de Controle Interno no Brasil, 412 (37%) têm somente até 5 anos de atividades no Órgão e 133 (12%) já estão nos órgãos de Controle Interno há mais de 20 anos. Todos os técnicos do Ceará, Goiás e Tocantins estão no órgão de CI há menos de 5 anos. Rondônia tem o maior número de técnicos em atividades no CI por mais 20 anos (69 técnicos).

2.4.4. Tempo de Serviço Total no Estado

Buscou-se identificar a quantidade de servidores em cada faixa de tempo de serviço público total, entretanto como o resultado foi bem próximo da questão anterior, não foi considerado relevante.

2.4.5. Experiências Anteriores

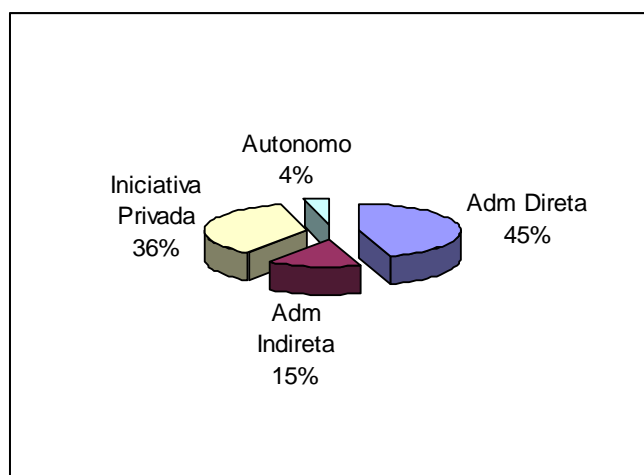
O quantitativo de servidores que possuem experiências anteriores ao ingresso no Órgão de Controle Interno, tanto como servidor público, quanto na iniciativa privada ou como autônomo, são apresentados na Tabela 6, por Unidade da Federação e o Gráfico 10 apresenta o resultado geral.

Tabela 6 – Experiências Anteriores, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Administração Direta	Administração Indireta	Iniciativa Privada	Autônomo
Acre	26	0	0	0
Alagoas	4	0	0	0
Amapá	1	3	7	0
Bahia	8	2	12	1
Ceará	0	5	0	0
Distrito Federal	11	4	12	0
Espírito Santo	0	0	0	0
Goiás	20	30	20	8
Maranhão	7	5	11	1
Mato Grosso	0	0	30	4
Minas Gerais	2	1	11	3
Pará	4	0	0	0
Paraná	1	0	0	0
Pernambuco	12	7	17	2
Piauí	0	2	3	0
Rio de Janeiro	0	0	0	0
Rio Grande do Sul	0	0	0	0
Rondônia	101	0	0	0
São Paulo	70	12	105	8
Sergipe	1	1	10	0
Tocantins	53	35	22	0
Total	321	107	260	27

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 10 - Experiências Anteriores do Pessoal do Quadro Permanente dos Órgãos de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Dos 1.121 servidores que atuam no quadro permanente dos Estados e Distrito Federal na área de Controle Interno, 715 (64%) tiveram experiências anteriores. Destes, 321 já exerceram atividades na Administração Direta, 107 na Indireta, 260 (36%) já atuaram na iniciativa privada e apenas 27 já foram autônomos.

2.4.6 . Nível de Formação

Buscou-se identificar o nível de formação do pessoal do quadro permanente, classificando-os em nível médio e nível superior. A Tabela 7 e o Gráfico 11, apresentam esse resultado.

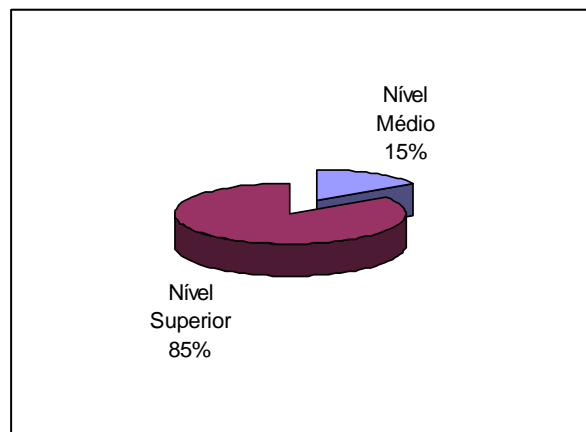
Tabela 7 – Nível de Formação do Pessoal do Quadro Permanente, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Nível Médio	Nível Superior
Acre	17	9
Alagoas	1	3
Amapá	5	27
Bahia	1	54
Ceará	0	40
Distrito Federal	0	100
Espírito Santo	0	49
Goiás	20	58
Maranhão	0	36
Mato Grosso	0	34
Minas Gerais	9	15
Pará	0	4
Paraná	0	1
Pernambuco	0	38

Piauí	0	20
Rio de Janeiro	2	56
Rio Grande do Sul	28	72
Rondônia	72	29
São Paulo	0	195
Sergipe	4	12
Tocantins	14	96
Total	173	948

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 11 – Nível de Formação do Pessoal do Quadro Permanente dos Órgãos de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Constatou-se que os servidores que atuam no quadro permanente das unidades de Controle Interno dos Estados e do Distrito Federal, possuem, na maioria (cerca de 85%) nível superior. Apenas 15% possuem somente nível médio.

2.4.7. Principais Atribuições ou Atividades Desenvolvidas

As principais atribuições e atividades desenvolvidas pelos servidores do quadro permanente dos Órgãos de Controle Interno, estão apresentadas no Quadro 2 e Gráfico 12.

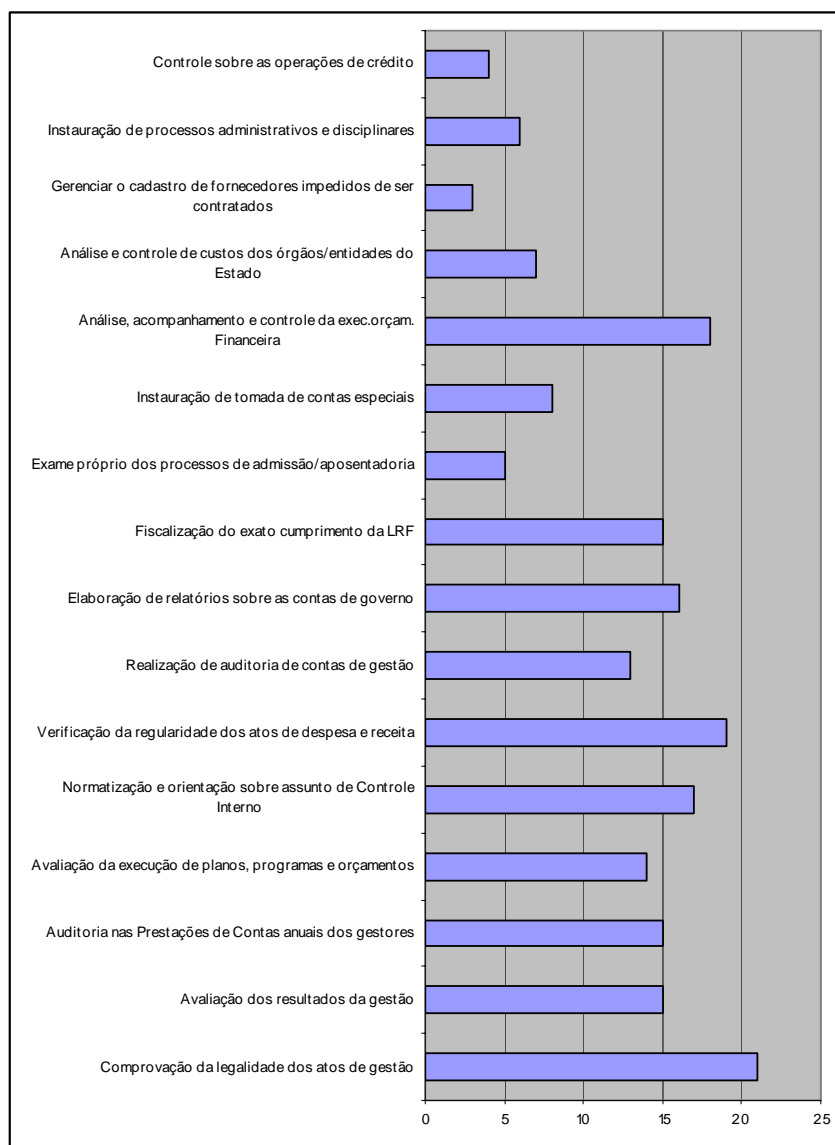
Constatou-se que todos os Órgãos de Controle Interno trabalham com as atividades de “comprovação da legalidade dos atos de gestão”. A atividade de “avaliação dos resultados de gestão” está presente em 15 Órgãos. Em relação à “regularidade dos atos de despesa e receita” apenas dois Estados, Maranhão e Rondônia, não desenvolvem tal atividade. 18 Unidades tem como atribuição a “análise, controle e acompanhamento da execução da receita e da despesa”. A atividade de “controle das operações de crédito” está inserida nas atividades de apenas 4 unidades (Acre, Distrito Federal, Goiás e Maranhão). O “gerenciamento do cadastro de fornecedores que são impedidos de contratar com a Administração Pública” é atividade de apenas 3 unidades (Acre, Goiás e Rio Grande do Sul. O Estado de Goiás é o

único respondente que informa desenvolver todas as atividades presentes no questionário eletrônico. O Estado de Alagoas informou que das atividades presentes no questionário são desenvolvidas apenas 3 (comprovação da legalidade dos atos de gestão, Auditoria na Prestação de Contas dos Gestores e Verificação da regularidade dos atos de receita e despesa).

Quadro 2 – Atividades Desenvolvidas pelos Órgãos de Controle Interno

Atividades	AC	AL	AP	BA	CE	DF	ES	GO	MA	MG	MT	PA	PE	PI	PR	RJ	RO	RS	SE	SP	TO
Comprovação da legalidade dos atos de gestão	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Avaliação dos resultados da gestão			x	X	x	x	x	x		x	x	x	x		x			x	x	x	x
Auditoria nas Prestações de Contas anuais dos gestores		x	x		x	x		x	x	x	x	x			x	x	x	x	x		x
Avaliação da execução de planos, programas e orçamentos				X	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x				x	x	x
Normatização e orientação sobre assunto de Controle Interno	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Verificação da regularidade dos atos de despesa e receita	x	x	x	X	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x
Realização de auditoria de contas de gestão					x	x	x	x		x		x	x		x	x	x	x	x		x
Elaboração de relatórios sobre as contas de governo	x				x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x
Fiscalização do exato cumprimento da LRF	x		x	x	x	x	x	x		x	x		x	x		x	x	x			x
Exame próprio dos processos de admissão/aposentadoria						x		x		x								x			x
Instauração de tomada de contas especiais			x		x		x	x				x				x			x		x
Análise, acompanhamento e controle da exec.orçam. Financeira	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	x
Análise e controle de custos dos órgãos/entidades do Estado					x			x		x		x						x	x		x
Gerenciar o cadastro de fornecedores impedidos de ser contratados	x							x										x			
Instauração de processos administrativos e disciplinares	x						x	x		x										x	x
Controle sobre as operações de crédito	x					x		x	x												

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 12 - Atividades Desenvolvidas pelos Órgãos de Controle Interno

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.5. DETALHAMENTO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

Para obter mais informações foi feito o detalhamento do pessoal de nível superior, buscando identificar a área de conhecimento da graduação, o tipo de instituição (pública ou privada) onde foi concluída a graduação, o ano de conclusão da graduação e a obtenção de título de pós graduação.

2.5.1. Área de Conhecimento da Graduação

A Tabela 8 apresenta o quantitativo de pessoal de nível superior por área de conhecimento da graduação, por Unidade da Federação e o Gráfico 13 apresenta o resultado geral.

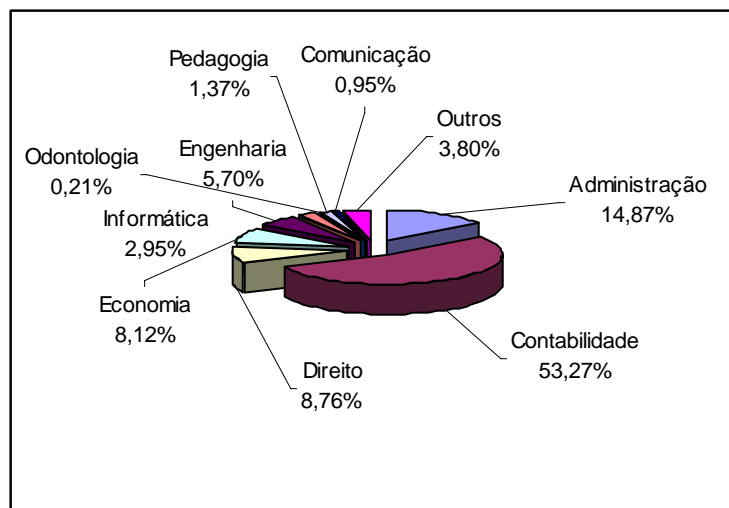
Tabela 8 – Formação do Pessoal de Nível Superior por Área de Conhecimento

Unidade da Federação	Administração	Contabilidade	Direito	Economia	Engenharia	Informática	Odontologia	Pedagogia	Comunicação	Outros
Acre	0	3	0	0	1	0	0	1	0	4
Alagoas	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Amapá	0	27	0	0	0	0	0	0	0	0
Bahia	17	11	4	10	9	0	0	0	0	3
Ceará	7	12	4	5	9	1	1	0	0	1
Distrito Federal	18	28	13	13	3	10	0	0	9	6
Espírito Santo	6	18	9	3	7	6	0	0	0	0
Goiás	10	13	10	10	10	5	0	0	0	0
Maranhão	2	31	0	3	0	0	0	0	0	0
Mato Grosso	0	28	4	1	1	0	0	0	0	0
Minas Gerais	6	2	4	0	0	0	0	0	0	3
Pará	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Paraná	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	7	7	5	4	9	2	1	0	0	3
Piauí	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0
Rio de Janeiro	0	56	0	0	0	0	0	0	0	0
Rio Grande do Sul	0	71	0	0	1	0	0	0	0	0
Roraima	7	6	2	3	3	2	0	0	0	6
São Paulo	33	123	10	16	0	1	0	2	0	10
Sergipe	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0
Tocantins	27	32	18	7	1	1	0	10	0	0
Total	141	505	83	77	54	28	2	13	9	36

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Dos 948 servidores com formação superior, 505 (53%) são contadores, 141 (15%) são administradores, 83 (8,8 %) tem formação em Direito, 77 (8%) são economistas e 54 (6%) engenheiros, o que demonstra a grande diversidade em termos de formação na área.

Gráfico 13 - Formação do Pessoal de Nível Superior por Área de Conhecimento



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.5.2. Tipo de Instituição da Graduação

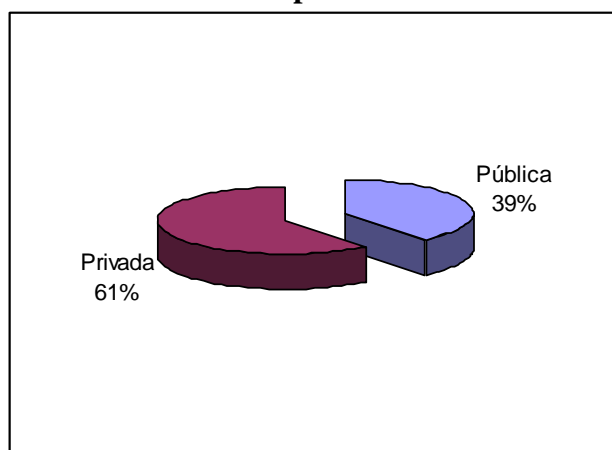
A Tabela 9 apresenta o quantitativo de servidores por tipo de instituição onde concluíram a graduação informada, se pública ou privada, por Unidade da Federação. O Gráfico 14 apresenta o resultado geral.

Tabela 9 – Tipo de Instituição em que o Pessoal de Nível Superior Concluiu a Graduação

Unidade da Federação	Pública	Privada
Acre	6	3
Alagoas	3	0
Amapá	6	21
Bahia	32	22
Ceará	21	19
Distrito Federal	26	74
Espírito Santo	19	30
Goiás	18	40
Maranhão	32	4
Mato Grosso	32	2
Minas Gerais	7	8
Pará	0	4
Paraná	1	0
Pernambuco	26	12
Piauí	0	20
Rio de Janeiro	3	53
Rio Grande do Sul	36	36
Rondônia	29	0
São Paulo	7	188
Sergipe	6	6
Tocantins	62	34
Total	372	576

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 14 – Tipo de Instituição de Conclusão da Graduação do Pessoal de Nível Superior



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Constatou-se que dos 948 servidores que tem nível superior, cerca de 61% concluíram seus cursos em instituições de ensino superior privadas.

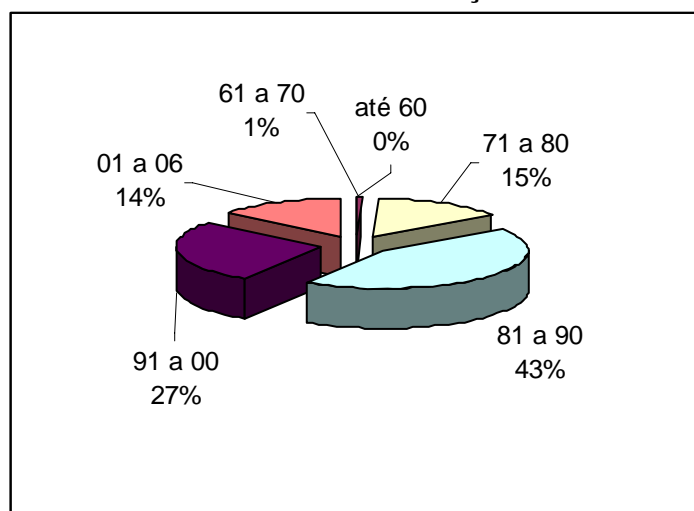
2.5.3. Ano de Conclusão da Graduação

A Tabela 10 apresenta o quantitativo de servidores que se enquadram nas faixas indicadas, em relação ao ano de conclusão da graduação informada, por unidade da Federação. O Gráfico 15 apresenta o resultado geral.

Tabela 10 - Ano de Conclusão da Graduação do Pessoal de Nível Superior, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Até 1960	De 1961 a 1970	De 1971 a 1980	De 1981 a 1990	De 1991 a 2000	De 2001 a 2006
Acre			1	5	2	1
Alagoas				3		
Amapá			3	8	16	
Bahia		3	18	17	7	9
Ceará				8	17	15
Distrito Federal				31	69	
Espírito Santo			5	14	16	14
Goiás			5	10	20	23
Maranhão			8	19	9	0
Mato Grosso				12	15	7
Minas Gerais			2	6	3	4
Pará						4
Paraná		1				
Pernambuco	0	1	4	21	9	3
Piauí			6	4	10	0
Rio de Janeiro			40	16		
Rio Grande do Sul				72		
Rondônia				29		
São Paulo			45	92	35	23
Sergipe			4	4	4	
Tocantins				40	25	31
Total	0	5	141	411	257	134

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 15 – Ano de Conclusão do Curso de Graduação do Pessoal de Nível Superior

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Observou-se que 668 (70,5 %) dos que tem nível superior obtiveram o título entre 1981 e 2000. Somente 134 (14%) concluíram seu curso entre 2001 e 2006.

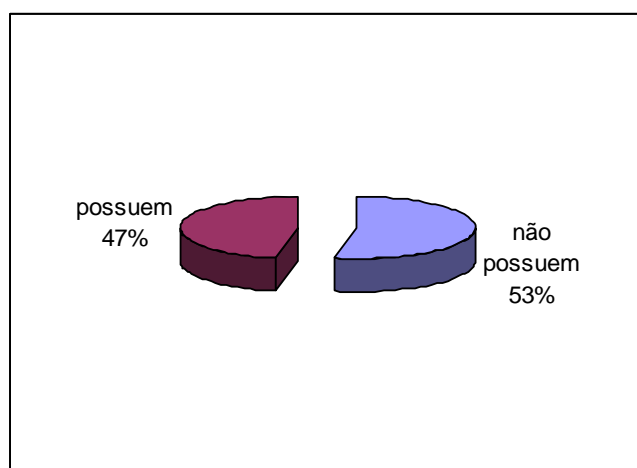
2.5.4. Formação em Nível de Pós Graduação

A Tabela 11 apresenta o quantitativo de servidores de nível superior que possuem Pós-Graduação, por Unidade da Federação, e o Gráfico 16 apresenta o resultado total.

Tabela 11 – Quantitativo de Pessoal com Pós Graduação, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Nível de Pós Graduação	
	Não Possuem	Possuem
Acre	9	0
Alagoas	2	1
Amapá	10	17
Bahia	27	27
Ceará	21	19
Distrito Federal	64	36
Espírito Santo	16	33
Goiás	38	20
Maranhão	15	21
Mato Grosso	4	30
Minas Gerais	10	5
Pará	0	4
Paraná	0	1
Pernambuco	21	17
Piauí	0	20
Rio de Janeiro	6	50
Rio Grande do Sul	40	32
Rondônia	29	0
São Paulo	112	83
Sergipe	11	1
Tocantins	68	28
Total	503	445

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 16 - Pessoal com Pós Graduação

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

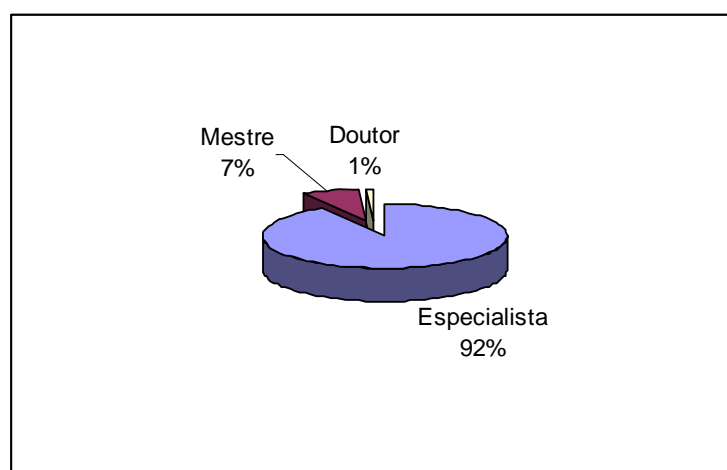
Constatou-se que dos 948 servidores de nível superior, 503 (53%) não possuem qualquer curso de pós-graduação.

2.5.4.1. Quantitativo de Especialistas, Mestres e Doutores

A Tabela 12 apresenta o detalhamento do pessoal que tem pós graduação, indicando o quantitativo de Especialistas, Mestres e Doutores, bem como a área de conhecimento do título informado. O Gráfico 17 apresenta o resultado geral.

Observou-se que dentre os 445 servidores que possuem pós-graduação em todas as unidades de Controle Interno no Brasil, 407 (92%) possuem especialização, somente 5 (1%) possuem doutorado e 33 (7%) possuem mestrado.

Gráfico 17 – Titulação em Nível de Pós Graduação do Pessoal dos Órgãos de Controle Interno



Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Tabela 12 - Nível de Titulação, por Área de Conhecimento e Unidade da Federação

Unidade da Federação	Especialização, Mestrado *, Doutorado **									
	Administração	Contabilidade	Direito	Economia	Engenharia	Informática	Auditoria	Gestão Tributária	Ciência Política	Outros
Acre			1							
Alagoas			17							
Amapá	(2*)		1 (1*)		(1*)		1	14	1	4(1*)(1**)
Bahia	5 (3*)	6(1*)		1(1*)			1			1
Ceará		5 11 (1*)			9	1	9			
Distrito Federal	5(1*)		13	1	1	4(2*)(1**)	2(3*)			
Espírito Santo	3(1*)	5(1*)		5(1*)	2(1*)	(1*)				
Goiás	2(2*)		12				2			3
Maranhão		22(1*)		6	1					
Mato Grosso				1						4
Minas Gerais		4								
Pará					1					
Paraná	3(1*)			2	1(1*)(1**)		3	1	(1**)	1(2*)
Pernambuco			20							
Piauí		48(2*)								
Rio de Janeiro			30				2			
Rio Grande do Sul										
Rondônia	5(1*)(1**)		73	1	1					1
São Paulo				1						
Sergipe		2	22	2			1			(1*)
Tocantins	34 (11*)(1**)	281 (6*)	19 (2*)	17(4*)(1**)	8(3*)(1**)	19(3*)		14	1	1(1**)
Total	46	287	21	22	12	22	14	1	1	19

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Tabela 13 - Ano de conclusão da Especialização, Mestrado ou Doutorado.

Unidade da Federação	Especialização					Mestrado				Doutor			
	61 a 70	71 a 80	81 a 90	91-00	01 a 06.	71 a 80	81 a 90	91-00	01 a 06.	71 a 80	81 a 90	91-00	01 a 06.
Acre													
Alagoas					1								
Amapá				1	16								
Bahia	1	1	5	1	13	1	1	2	1	1			
Ceará				14				5					
Distrito Federal					35				1				
Espirito Santo			8	13	5			2	4				1
Goiás			5	5	5	2	1	1	1				
Maranhão			1	11	7			1	1				
Mato Grosso			3	6	20					1			
Minas Gerais		1	2	2									
Pará					4								
Paraná			1										
Pernambuco			4	4	3			2	2			1	1
Piauí				10	10								
Rio de Janeiro					48				2				
Rio Grande do Sul				30	2								
Rondônia													
São Paulo			3	66	12				1				1
Sergipe					1								
Tocantins			10	13	4			1					
Total	1	2	42	176	186	3	2	14	14	1		1	3

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Observa-se na Tabela 13 que em Estados como o Acre e Rondônia não há servidores da área de Controle Interno com qualquer pós-graduação. Dos 445 títulos de pós graduação, 394 foram concluídos entre 1991 e 2006. O maior número de Doutores na área de Controle Interno encontra-se em Pernambuco e o ano de conclusão dos cursos de doutorado concentra-se entre 2001 e 2006 (3 dos 5 doutores).

2.6. DETALHAMENTO DO PESSOAL COMISSIONADO

Quanto ao pessoal Comissionado, buscou-se identificar a área de atuação, e as principais atividades desenvolvidas por aqueles que atuam na execução.

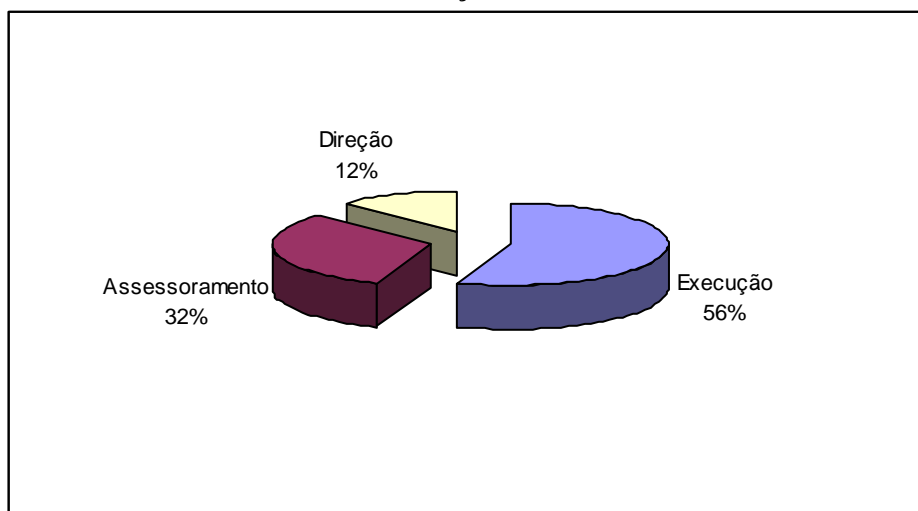
2.6.1. Área de Atuação

A Tabela 14 apresenta o quantitativo de pessoal comissionado, por área de atuação e por unidade da Federação. O Gráfico 18 apresenta o resultado geral.

Tabela 14 – Área de Atuação do Pessoal Comissionado, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Execução	Assessoramento	Direção
Acre	2	0	1
Alagoas	31	26	7
Amapá	0	4	1
Bahia	2	1	0
Ceará	6	6	3
Distrito Federal	8	1	3
Espírito Santo	8	1	2
Goiás	110	0	8
Maranhão	18	10	1
Mato Grosso	8	3	3
Minas Gerais	34	14	16
Pará	14	0	0
Paraná	0	5	0
Pernambuco	0	0	0
Piauí	2	3	2
Rio de Janeiro	0	0	0
Rio Grande do Sul	0	1	0
Rondônia	1	3	5
São Paulo	0	0	0
Sergipe	0	4	2
Tocantins	0	60	0
Total	244	142	54

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

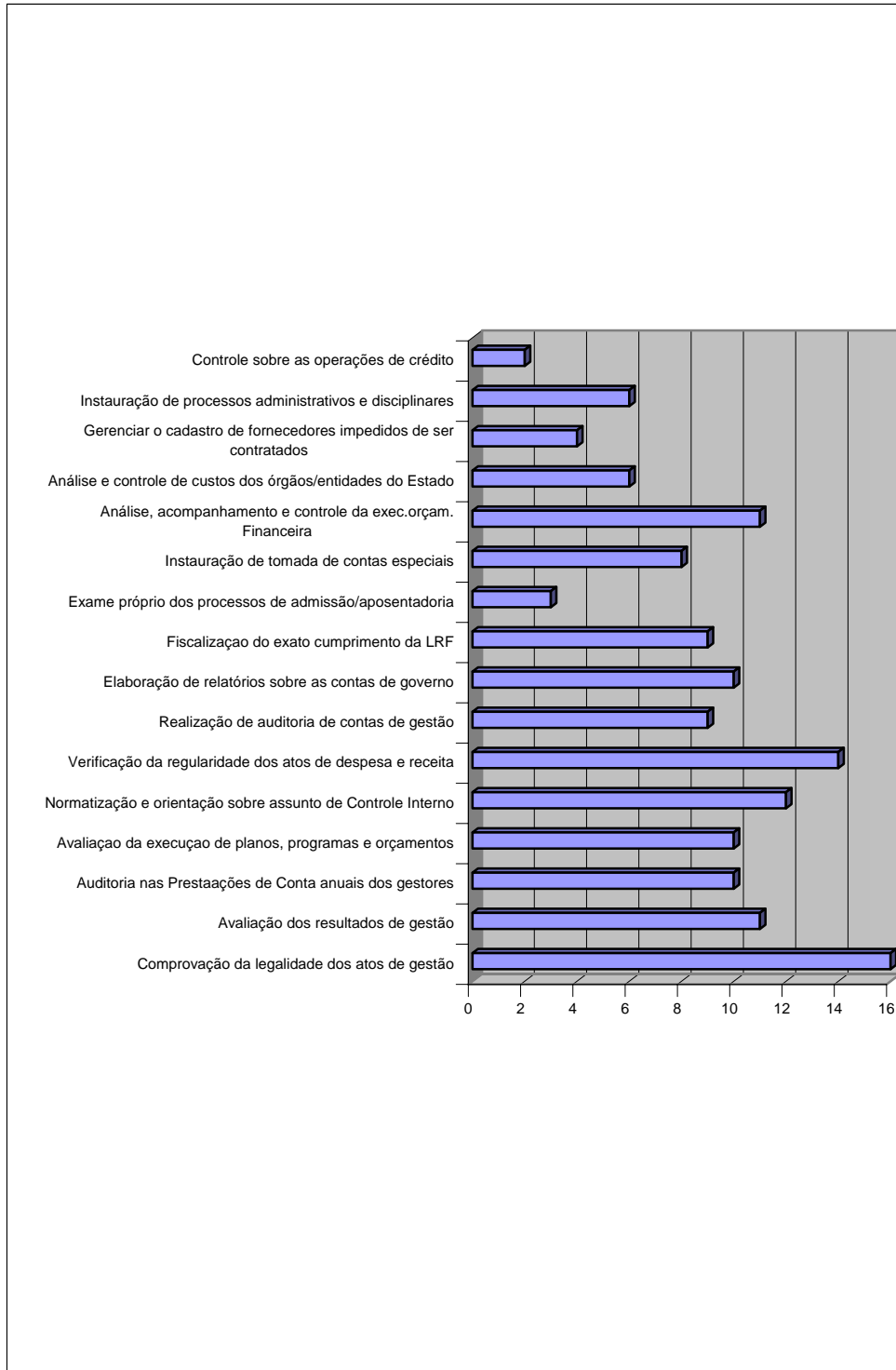
Gráfico 18 – Área de Atuação do Pessoal Comissionado

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Dos 440 comissionados nas unidades de Controle Interno pelo Brasil, 244 ocupam funções na área de execução, 142 em assessoramento e 54 ocupam cargos de direção. Os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco não apresentaram servidores comissionados.

2.6.2. Atividades de Execução

As principais atribuições ou atividades desenvolvidas pelo pessoal comissionado que atua na execução estão apresentadas no Quadro 3 e Gráfico 19. Com a exceção dos estados que não utilizam pessoal comissionado, todos os Órgãos de Controle Interno utilizam seu pessoal comissionado nas atividades de comprovação da legalidade dos atos de gestão. A atividade de controle das operações de crédito estão inseridas nas atividades do pessoal comissionado apenas em 2 unidades (Acre e Goiás). O gerenciamento do cadastro de fornecedores que são impedidos de contratar com a Administração Pública é atividade de apenas 4 unidades (Acre, Goiás, Tocantins e Minas Gerais). O Estado de Goiás é o único respondente que informa desenvolver todas as atividades presentes no questionário também para o pessoal comissionado. O Distrito Federal informou que das atividades do pessoal comissionado presentes no questionário são desenvolvidas apenas 2 (instauração de processos administrativos e disciplinares e instauração de tomadas de contas especial).

Gráfico 19 - Atividades de Execução do Pessoal Comissionado

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Quadro 3 – Atividades do Pessoal Comissionado que Atua na Execução

Atividades	AC	AL	AP	BA	CE	DF	ES	GO	MA	MG	MT	PA	PE	PI	PR	RJ	RO	RS	SE	SP	TO
Comprovação da legalidade dos atos de gestão	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	x		x		x		x
Avaliação dos resultados de gestão		x	x		x		x	x		x	x	x			x				x		x
Auditoria nas Prestações de Conta anuais dos gestores		x			x			x		x	x	x			x		x		x		x
Avaliação da execução de planos, programas e orçamentos		x	x		x		x	x		x	x	x			x						x
Normatização e orientação sobre assunto de Controle Interno	x				x		x	x	x	x	x	x		x			x		x		x
Verificação da regularidade dos atos de despesa e receita	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x		x	x				x		x
Realização de auditoria de contas de gestão					x		x	x		x		x			x		x		x		x
Elaboração de relatórios sobre as contas de governo	x				x		x	x		x	x			x	x				x		x
Fiscalização do exato cumprimento da LRF	x		x		x		x	x		x	x			x							x
Exame próprio dos processos de admissão/aposentadoria								x		x											x
Instauração de tomada de contas especiais					x	x	x	x		x		x							x		x
Análise, acompanhamento e controle da exec.orçam. Financeira	x		x		x		x	x		x	x	x		x					x		x
Análise e controle de custos dos órgãos/entidades do Estado					x			x		x		x							x		x
Gerenciar o cadastro de fornecedores impedidos de ser contratados	x							x		x											x
Instauração de processos administrativos e disciplinares	x					x	x	x		x											x
Controle sobre as operações de crédito	x							x													

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.7. DETALHAMENTO DA CARREIRA

Para elaborar o estudo sobre o detalhamento da carreira técnica dos Órgãos de Controle Interno, buscou-se identificar se existe carreira formalizada no Órgão, a quantidade de cargos da carreira existente e a composição do vencimento.

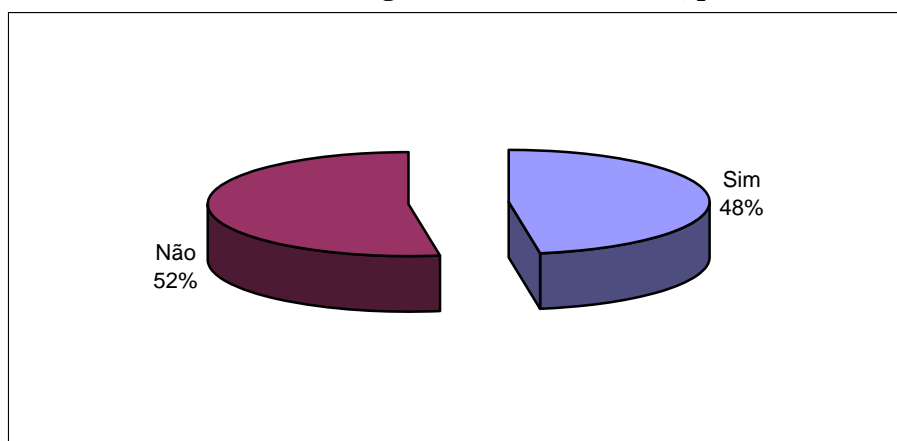
2.7.1. Formalização da Carreira

O Quadro 4 e o Gráfico 20 apresentam o resultado sobre a existência ou não de carreira no Órgão de Controle Interno.

Quadro 4 – Existência de Carreira no Órgão de Controle

Unidade da Federação	Sim	Não
Acre		x
Alagoas		x
Amapá		x
Bahia		x
Ceará	x	
Distrito Federal	x	
Espírito Santo	x	
Goiás		x
Maranhão	x	
Mato Grosso	x	
Minas Gerais	x	
Pará	x	
Paraná		
Pernambuco		x
Piauí	x	
Rio de Janeiro		x
Rio Grande do Sul	x	
Rondônia		
São Paulo		x
Sergipe		x
Tocantins	x	
Total	10	11

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

Gráfico 20 – Existência de Carreira no Órgão de Controle Interno, por Unidade da Federação

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.7.2. Quantidade de Cargos da Carreira

Nas Unidades da Federação cujos Órgãos de Controle têm carreiras formalizadas, a quantidade de cargos está apresentada na Tabela 15

Tabela 15 – Quantidade de Cargos da Carreira do Órgão de Controle Interno, por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Quantidade de Cargos
Ceará	40
Distrito Federal	100
Espírito Santo	70
Maranhão	46
Mato Grosso	53
Minas Gerais	210
Pará	30
Piauí	50
Rio Grande do Sul	150
Tocantins	162
Total	911

Fonte: Pesquisa Direta (2006)

2.7.3. Composição do Vencimento

A Tabela 16 apresenta a composição do vencimento da carreira técnica dos Órgãos de Controle Interno, por Unidade da Federação.

Tabela 16 – Composição do Vencimento por Unidade da Federação

Unidade da Federação	Inicial (R\$)	Produtividade (R\$)	Adicionais (R\$)	Outros (R\$)
Ceará	2.324,00	300,00		
Distrito Federal	4.221,00	1.827,00	59,00	
Espírito Santo	4.500,00			
Maranhão	967,00	1.649,00		1.974,00
Mato Grosso	3.574,00			
Minas Gerais	1.900,00			400,00
Pará	1.397,00			1.117,00
Piauí	6.693,00		1.000,00	
Rio Grande do Sul	5.469,00	1.769,00		
Tocantins	1.660,00			
Média do Vencimento Inicial	3.070,50			

Apenas 10 Estados possuem carreira regulamentada para as unidades de Controle Interno. O maior número de cargos autorizados é em Minas Gerais (210) e o menor no Pará (30). No Ceará, Minas, Pará, Piauí, Rio Grande do Sul e Tocantins as vagas destinam-se somente para Auditor. As menores remunerações são pagas em Minas Gerais (R\$ 1.900,00), Tocantins (R\$ 1.660,00) e Pará (R\$ 1.397,00). As maiores remunerações acontecem no Piauí (R\$ 7.693,00), Rio Grande do Sul (R\$ 7.238,00) e no Distrito Federal (R\$ 6.107,00).

CONCLUSÕES

Como resultado da pesquisa foi possível obter um perfil dos Recursos humanos dos Órgãos de Controle Interno dos Estados brasileiros e do Distrito Federal. Embora considerando-se o grande avanço na área, muito ainda há que ser feito tendo em vista a melhoria do perfil profissional, no tocante á formalização da carreira, nível salarial, qualificação, formação em nível de pós graduação, dentre outros.