

# Diretrizes aprovadas no II Conacon

## Relatório Final

### EIXO I – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA CGU/STN

- 1 Cobrar a destinação de tempo suficiente para a execução de trabalhos, de forma a evitar a sobrecarga e assegurar a qualidade dos serviços prestados.
- 2 Cobrar da CGU feedback dos trabalhos realizados. O Órgão deve permitir o acompanhamento de resultados, como impactos na gestão, ganhos obtidos e prejuízos evitados, órgãos notificados e providências adotadas, dentre outros.
- 3 Cobrar a criação de canais de comunicação e participação efetiva dos servidores na discussão da estrutura organizacional da CGU e STN, e de seus respectivos processos laborais.
- 4 Fomentar a discussão sobre a identidade da SFC e de seu papel dentro do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.
- 5 Trabalhar pela elaboração e aprovação de uma lei orgânica da CGU que contribua para a melhoria da gestão pública, a partir de um debate amplo e democrático. Estabelecer estratégias visando à mobilização junto aos Poderes Executivo e Legislativo.
- 6 Cobrar a adoção de uma política institucional de capacitação, mediante a aprovação de planos anuais, com o estabelecimento de critérios objetivos e mais flexíveis para a licença capacitação, e o estímulo para a realização de cursos de longa duração, como mestrado e doutorado.
- 7 Cobrar a valorização dos servidores da carreira, convidando-os para atuação como instrutores em cursos de capacitação.
- 8 Buscar a regulamentação da “Gratificação por Encargo de Curso e Concurso”, prevista no Decreto nº 6114/2007.
- 9 Promover em 2013 um evento específico para a discussão da sistemática de fiscalização dos municípios, e outro para discutir a sistemática de produção, revisão, registro e assinatura de relatórios.
- 10 Cobrar a melhoria do processo de planejamento das ações de controle, registrando no Ativa as opiniões divergentes dos servidores, se houver, em cada constatação, com a fixação de tempo limite para revisões de relatórios e respectivas homologações.
- 11 Cobrar a implantação de jornada de trabalho com horário e local flexíveis, com benefícios à saúde, bem-estar e satisfação dos servidores, mas sem prejuízo ao interesse público.
- 12 Lutar por ambiente de trabalho favorável ao bem-estar e à qualidade de vida, a exemplo da disponibilização de salas de convivência, com avaliação periódica pelos próprios servidores.
- 13 Lutar pela criação de uma área especializada em auditoria de obras, que será responsável pelo planejamento, orientação e convergência técnica dos trabalhos na área.
- 14 Cobrar a modernização da análise de processos de pessoal, utilizando recursos de TI. A CGU deve elaborar roteiro obrigatório para as análises, com registro dos exames realizados em cada etapa.
- 15 Cobrar da CGU a destinação de mais tempo à análise de trilhas de auditoria de pessoal.
- 16 Cobrar formação continuada em gestão para os ocupantes de cargos comissionados.
- 17 Cobrar a reorganização dos cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior – DAS, de forma a adequá-los a critérios como complexidade de atividades, quantidade de servidores subordinados, dentre outros, fixando, no caso da CGU, o nível de DAS 4 para todas as chefias de Regional.
- 18 Cobrar da CGU o remanejamento imediato de 14 (quatorze) cargos de DAS de nível 4 (quatro) de Brasília para as representações do Órgão nos estados de Acre, Alagoas, Amapá, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins.
- 19 Cobrar a realização de processos de seleção interna para os cargos de DAS até o nível 5, com estabelecimento de critérios objetivos e transparentes que privilegiem o mérito.
- 20 Cobrar a efetiva limitação do tempo de permanência nos cargos de chefia regional da CGU, de forma a

evitar a rotatividade dos mesmos chefes entre diferentes regionais.

- 21 Estabelecer avaliação para os ocupantes de cargos de DAS até o nível 5, com participação dos servidores nesse processo.
- 22 Limitar a permanência em quatro anos para os ocupantes de função de DAS até o nível 5, estabelecendo critérios para quarentena. No caso da CGU, propor a extensão dos efeitos da Portaria nº 79/2005 a todos os ocupantes de cargos de DAS dos níveis 4, 5 e 6, do Órgão Central, instituindo um período de quarentena de, no mínimo, 1 (um) ano.
- 23 Lutar pela aprovação do projeto de lei que trata da punição às fraudes nas licitações públicas.
- 24 Cobrar a realização de auditoria da Dívida Pública Federal, com maior participação do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo, conforme determina o art. 74, inc. III, da Constituição Federal.

## EIXO II – FORTALECIMENTO E MODERNIZAÇÃO DA CARREIRA DE FINANÇAS E CONTROLE

- 25 Alterar a denominação do cargo de Analista de Finanças e Controle para Auditor Federal de Finanças e Controle, e de Técnico de Finanças e Controle para Técnico Federal de Finanças e Controle.
- 26 26. Revitalizar o cargo de TFC, atuando junto à Administração, ao governo e ao Congresso Nacional visando sensibilizar as autoridades quanto à importância de novos ingressos, definição de atribuições em lei e qualificação do nível de ingresso, incluindo o nível superior para acesso ao cargo.
- 27 Criar grupo de trabalho no âmbito sindical, paritário entre AFC e TFC da CGU e da STN, visando conceber uma proposta de atribuições que contemple responsabilidades privativas para os cargos.
- 28 Lutar pela definição das atribuições para os cargos de AFC e TFC, sem sobreposição de atividades, respeitando a hierarquia dos cargos, considerando os avanços das discussões ao longo dos últimos anos, como Nota Técnica CGU nº 1501/2012 e outros trabalhos já realizados.
- 29 Reservar aos servidores da carreira Finanças e Controle da STN e da CGU os cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superior – DAS em cada Órgão.

## EIXO III – POLÍTICA E ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- 30 Estabelecer parcerias com organizações não governamentais, de modo a fomentar a aplicação plena da Lei de Acesso à Informação (LAI) e o controle social das políticas públicas.
- 31 Coordenar trabalho parlamentar nacional das representações estaduais, visando interferir positivamente na regulamentação da Convenção 151/OIT e do direito de greve do setor público e, ainda, nas questões que afetam o futuro da carreira, como em projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional.
- 32 Fortalecer a atuação no Fórum Nacional das Carreiras Típicas de Estado (FONACATE), visando conferir caráter mais dinâmico e proativo ao Fórum, em defesa das causas comuns às carreiras de Estado.
- 33 Fomentar a criação de uma associação nacional de auditorias internas públicas, visando integrar os profissionais da área, promover e divulgar boas práticas de gestão e controle.
- 34 Retomar a participação do UNACON Sindical na União Latino-Americana de Trabalhadores de Órgãos de Controle – ULATOC, bem como buscar inserção em entidades congêneres, visando a articulação internacional de entidades de classe de servidores de órgãos de controle.
- 35 Promover ampla campanha de filiação, visando conscientizar os servidores da carreira quanto à importância da integração ao quadro social, conferindo mais legitimidade ao Sindicato e propiciando recursos humanos e materiais para levar adiante o trabalho político-sindical.
- 36 Fomentar a participação e integração dos aposentados e pensionistas nas atividades sindicais, aproveitando seus conhecimentos e disponibilidade, visando prover-lhes melhor conhecimento de seus direitos, bem como o atendimento de suas necessidades específicas.
- 37 Realizar eventos de caráter nacional, inter-regional e local, buscando aprimorar o relacionamento interpessoal dos servidores da carreira.
- 38 Promover programa de formação e capacitação para as lideranças sindicais.
- 39 Acompanhar a implantação das diretrizes de interesse da carreira aprovadas na I CONSOCIAL.
- 40 Intensificar a participação do Sindicato em movimentos de apoio à auditoria e transparência da Dívida Pública Federal, incentivando a participação dos filiados em debates e eventos ligados ao tema.