

**TC 023.798/2016-5**

**Tipo:** Monitoramento

**Unidade jurisdicionada:** Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setic) e Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), Câmara dos Deputados, Senado Federal e Tribunal de Contas da União.

**Advogado:** não há

**Interessado em sustentação oral:** não há

**Proposta:** mérito

## INTRODUÇÃO

Trata-se de monitoramento do cumprimento das deliberações prolatadas no Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário, da relatoria do Ministro Raimundo Carreiro.

## HISTÓRICO

2. Na sessão do dia 14/5/2014, foi prolatado o Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário, relatado pelo Ministro Raimundo Carreiro, que trata de Levantamento realizado com o objetivo de elaborar diagnóstico sobre a situação da estrutura de recursos humanos das áreas de TI das instituições públicas federais no âmbito dos três poderes da República, sob os aspectos quantitativo e qualitativo.

3. Por meio do TC 017.033/2015-2, encaminhou-se proposta de fiscalização na modalidade Monitoramento com o intuito de verificar o cumprimento de deliberações contidas em diversas decisões expedidas por esta Corte que se encontram a cargo desta unidade técnica, adotando sistemática de solicitação de informações sobre o cumprimento de todas as deliberações encaminhadas a cada um dos órgãos em todos os acórdãos monitorados.

4. A fiscalização foi aprovada e então, por meio do TC 019.216/2015-7, foram encaminhados os ofícios solicitando a todos os órgãos elencados na proposta supramencionada, a situação de cumprimento de todas as deliberações contidas naquele conjunto de decisões. Esta sistemática busca ganho de eficiência na atividade de monitoramento das deliberações expedidas por esta Corte e que estão a cargo desta unidade técnica.

5. No bojo do presente processo será analisado o cumprimento das deliberações prolatadas no Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário.

## EXAME TÉCNICO

6. Segue a análise do atendimento das deliberações contidas na decisão supramencionada. A análise baseia-se nas informações prestadas por meio de respostas a ofícios que solicitaram informações atualizadas a respeito do cumprimento das deliberações endereçadas a todos os órgãos listados no bojo do acórdão em monitoramento.

### **Deliberações endereçadas ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**

#### Item 9.2.1.1:

9.2. determinar ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que oriente as instituições sob sua jurisdição a:



9.2.1.1. identificar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição, sugerindo a substituição desses por servidores ou empregados públicos efetivos;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.1 À época da auditoria, foi identificado que os cargos sensíveis ainda eram, em 9,7% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições do poder judiciário, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

Providências descritas pelo gestor

6.2 Por meio do Ofício 91548/SGE (TC 019.216/2015-7, peça 14, p. 3), o CNJ informou que o art. 12, §2º, § 3º e § 4º, da Resolução CNJ 211/2015 (peça 22, p. 8), estabeleceu diretrizes com vistas ao atendimento da essência desse subitem. Assim, o planejamento, a coordenação, a supervisão e a governança dos macroprocessos definidos, bem como as funções gerenciais contidas neste tópico, deverão ser executados, preferencialmente, por servidores do quadro permanente do órgão.

Análise

6.3 Além do que foi mencionado pelos gestores do CNJ, o art. 10 da Resolução CNJ 182/2013 (peça 25, p. 11) define que a gestão de processos de Tecnologia da Informação e Comunicação, incluindo segurança da informação, não poderá ser objeto de contratação. Além disso, o art. 2º, Inciso XV, define gestão como o conjunto de atividades superiores de planejamento, coordenação, supervisão e controle que visam a garantir o atendimento dos objetivos do órgão.

6.4 Ante todo o exposto, considera-se o subitem 9.2.1.1 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário cumprido.

Item 9.2.1.2:

9.2. determinar ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que oriente as instituições sob sua jurisdição a:

9.2.1.2. a elaborar plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.5 À época da auditoria, foi identificado que os cargos sensíveis ainda eram, em 9,7% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições do poder judiciário, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

Providências descritas pelo gestor

6.6 Por meio do Ofício 91548/SGE (TC 019.216/2015-7, peça 14, p. 3), o CNJ informou que o art. 14 da Resolução CNJ 211/2015 (peça 22, p. 9) estabelece que cada órgão deverá definir e aplicar Política de Gestão de Pessoas com o objetivo de, entre outros, promover a fixação de recursos humanos na área de TIC. A política deverá ainda contemplar análise de rotatividade de pessoal a ser realizada bianualmente. A Política deve ser institucionalizada pelos órgãos em 2016, mas as ações decorrentes poderão ocorrer em até 4 (quatro) anos, conforme dispõe o artigo 29, §1º, Inciso IV.



### Análise

6.7 As informações prestadas evidenciam que o CNJ estabeleceu, em 2015, um plano de trabalho para execução da Política de Gestão de Pessoas. Uma vez que as ações decorrentes das diretrizes estabelecidas nas políticas de gestão de pessoal de TI têm um prazo de quatro anos para serem implementadas, os resultados ainda não podem ser avaliados pelo CNJ.

6.8 Ante todo o exposto, considera-se o subitem 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário em cumprimento.

#### Item 9.2.4:

9.2. determinar ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:

9.2.4. revise os quantitativos mínimos referenciais recomendados na Resolução CNJ 90/2009, de modo a refletir as necessidades de cada tribunal;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.9 À época da auditoria, foi identificado que os quantitativos mínimos determinados pela Resolução CNJ 90/2009 poderiam causar distorções no quadro de recursos humanos de TIC dos tribunais.

#### Providências descritas pelo gestor

6.10 Por meio do Anexo da Resolução CNJ 211/2015 (peça 22, p. 18) definiu-se novo referencial mínimo de força de trabalho de TI. Além disso, o art. 13 do mencionado normativo assim dispõe:

Art. 13. Cada órgão deverá compor o seu quadro permanente com servidores que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.

§ 1º O quadro permanente de servidores de que trata o caput deverá ser compatível com a demanda, adotando-se como critérios para fixar o quantitativo necessário o número de usuários internos e externos de recursos de TIC, bem como o referencial mínimo estabelecido no Anexo desta Resolução.

§ 2º O referencial mínimo contido no Anexo poderá ser aumentado com base em estudos que cada órgão realize, considerando ainda aspectos como o portfólio de projetos e serviços, o orçamento destinado à área de TIC e as especificidades de cada segmento de Justiça.

### Análise

6.11 Por meio das informações prestadas e da análise dos normativos publicados, constata-se que o CNJ efetuou a revisão dos quantitativos mínimos de pessoal de TI e estabeleceu que cada órgão pode realizar estudos que contemplem as particularidades de cada organização (serviços disponibilizados, projetos, segmento da justiça e orçamento disponibilizado) a fim de estabelecer quantitativo de pessoal de TI diferente do estabelecido na mencionada resolução de forma a atender às especificidades de cada órgão.

6.12 Dessa forma, entende-se que o CNJ cumpriu a determinação em análise, uma vez que revisou os quantitativos mínimos de pessoal e estabeleceu que as necessidades de pessoal em virtude de especificidades existentes devem ser estudadas por cada órgão de forma a definir da melhor maneira o quantitativo de pessoal de TI.

6.13 Ante todo o exposto, considera-se o subitem 9.2.4 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário cumprido.

#### Item 9.3.1:

9.3. recomendar ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:

9.3.1. reforce as medidas necessárias para prover as áreas de TIC das instituições do Poder Judiciário brasileiro com os quantitativos mínimos referenciais indicados na Resolução CNJ 90/2009, especialmente, após sua revisão;



Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.14 À época da auditoria, foi identificado piora nos indicadores relacionados à força de trabalho total mínima efetiva, comparando com o estabelecido pela Resolução CNJ 90/2009.

Providências descritas pelo gestor

6.15 Por meio do Ofício 91548/SGE (TC 019.216/2015-7, peça 14, p. 3), o CNJ informou que o art. 13 e Anexo I da Resolução CNJ 211/2015 estabelecem novos critérios objetivos para a definição de quantitativo mínimo de servidores para o quadro permanente do órgão voltado exclusivamente para área de TIC.

Análise

6.16 Constata-se que, conforme relatado nos parágrafos 6.11 e 6.12, o CNJ efetuou a revisão dos quantitativos mínimos de pessoal de TI e estabeleceu que cada órgão pode realizar estudos que contemplem as particularidades de cada organização (serviços disponibilizados, projetos, segmento da justiça e orçamento disponibilizado) a fim de estabelecer quantitativo de pessoal de TI.

6.17 Constata-se que o CNJ normatizou o tema e deixou a cargo de cada órgão jurisdicionado o estabelecimento da força de trabalho de TI, tendo como base um quantitativo descrito no Anexo I da Resolução CNJ 211/2015. Considera-se que o CNJ tomou as providências que se encontram sob sua alçada de competência para tratar do tema, uma vez que o estabelecimento de políticas de gestão de pessoas e medidas para provimento e retenção de pessoal de TI que contemplem as boas práticas ligadas ao tema são atividades de competência de cada um dos órgãos jurisdicionados.

6.18 Ante todo o exposto, considera-se o subitem 9.3.1 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário implementado.

Item 9.3.2.1:

9.3.2 recomendar ao [...] Conselho Nacional da Justiça (CNJ) [...] que utilizem as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.19 À época da auditoria, foi identificado piora nos indicadores relacionados à força de trabalho total mínima estabelecido pela Resolução CNJ 90/2009. A principal causa da piora nos indicadores, segundo levantamento realizado pelo CNJ junto aos tribunais brasileiros, deve-se ao fato de que os tribunais estaduais apontaram os baixos salários, principalmente se comparados a outros órgãos da Administração Pública, como uma das dificuldades para seleção e retenção de pessoal, o que pode justificar a evasão de pessoal.

Providências descritas pelo gestor

6.20 Por meio do Ofício 91548/SGE (TC 019.216/2015-7, peça 14, p. 3), o CNJ informou que o art. 13 e Anexo da Resolução CNJ 211/2015 (peça 22) estabelecem novos critérios objetivos para a definição de quantitativo mínimo de servidores para o quadro permanente do órgão voltado exclusivamente para área de TIC.

Análise

6.21 A Seção III da Resolução CNJ 211/2015 (peça 22) tratou da questão de pessoal de TI no âmbito do judiciário nos seguintes termos:

Art. 13. Cada órgão deverá compor o seu quadro permanente com servidores que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.



§ 1º O quadro permanente de servidores de que trata o caput deverá ser compatível com a demanda, adotando-se como critérios para fixar o quantitativo necessário o número de usuários internos e externos de recursos de TIC, bem como o referencial mínimo estabelecido no Anexo desta Resolução.

§ 2º O referencial mínimo contido no Anexo poderá ser aumentado com base em estudos que cada órgão realize, considerando ainda aspectos como o portfólio de projetos e serviços, o orçamento destinado à área de TIC e as especificidades de cada segmento de Justiça.

Art. 14. Cada órgão deverá definir e aplicar política de gestão de pessoas que promova a fixação de recursos humanos na área da Tecnologia da Informação e Comunicação, recomendando-se a criação de cargos, especialidades e gratificação específicos para essa área.

§ 1º Os cargos ou especialidades deverão ser organizados de forma a propiciar a oportunidade de crescimento profissional.

§ 2º Caberá ao órgão deliberar sobre a criação de gratificação específica para área de TIC, regulamentando a sua percepção e condições e associando a critérios objetivos, como:

I - desempenho do servidor, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos de Tecnologia da Informação e Comunicação;

II - grau de responsabilidade ou atribuição técnica específica do servidor, a fim de estimular a colaboração de alto nível e evitar a evasão de especialistas em determinada área;

III - projetos de especial interesse para o órgão, de forma a obter um melhor aproveitamento dos recursos humanos existentes.

§ 3º A gratificação deverá ser destinada aos servidores do quadro permanente do órgão, nas áreas de TIC e lotados nas unidades diretamente subordinadas à essa área, para minimizar a rotatividade de pessoal efetivo.

§ 4º A percepção da gratificação específica difere daquela associada ao exercício das funções gerenciais da estrutura organizacional, referida nos macroprocessos e processos contidos no art. 12.

§ 5º Deverá ser realizada análise de rotatividade de pessoal a cada 2 (dois) anos, para avaliar a efetividade das medidas adotadas na política definida pelo órgão e minimizar a evasão de servidores do quadro permanente.

Art. 15. Deverá ser elaborado e implantado Plano Anual de Capacitação para desenvolver as competências gerenciais e técnicas necessárias à operacionalização da governança, da gestão e do uso da Tecnologia da Informação e Comunicação.

Parágrafo único. O Plano Anual de Capacitação deverá promover e suportar, de forma contínua, o alinhamento das competências gerenciais e técnicas dos servidores lotados na área de TIC às melhores práticas de governança, de gestão e de atualização tecnológica.

Art. 16. Consideram-se atividades extraordinárias todas aquelas que envolvam a manutenção de serviços que necessitem ser realizados em horários distintos da jornada de trabalho normal do servidor.

Art. 17. Cada órgão deverá instituir plantão na área de TIC, observando a necessidade de suporte ao processo judicial e demais serviços essenciais, nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo único. O plantão poderá ser provido por servidores, por meio de contratação de serviços ou pela combinação dessas formas.

6.22 Verifica-se que o art. 13 do normativo precitado estabelece critérios para definição de um quadro mínimo de pessoal de TI com base no Anexo I da norma. Já o art. 14 estabelece a necessidade de definição de política de gestão de pessoas para promover a fixação de recursos humanos na área de TI com a criação de cargos, especialidades e gratificação específicos para a área e avaliação bianual dos resultados das medidas adotadas.

6.23 O art. 15 estabelece a necessidade de estabelecimento de plano anual de capacitação de pessoal de TI com vistas a desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias. Por fim, os arts. 16 e 17 tratam das atividades realizadas em horários distintos da jornada de trabalho, estabelecendo a necessidade de instituição de plantão de acordo com as necessidades encontradas em cada órgão.

6.24 Verifica-se que a mencionada seção da Resolução CNJ 211/2015 definiu as principais estratégias para minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, uma vez que foi estabelecida a necessidade de definição de uma política de gestão de pessoas com ações voltadas à



criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos.

6.25 Ante todo o exposto, constata-se que o CNJ atuou com base em suas competências e publicou normativo que definiu as estratégias de gestão de pessoas em consonância com a recomendação em tela, motivo pelo qual se considera o subitem 9.3.2.1 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário implementado.

Item 9.3.2.2:

9.3.2 recomendar ao [...] Conselho Nacional da Justiça (CNJ) [...] que utilizem as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.26 À época da auditoria, foi identificado piora nos indicadores relacionados à força de trabalho total mínima estabelecido pela Resolução CNJ 90/2009. A principal causa da piora nos indicadores, segundo levantamento realizado pelo CNJ junto aos tribunais brasileiros, deve-se ao fato de que os tribunais estaduais apontaram os baixos salários, principalmente se comparados a outros órgãos da Administração Pública, como uma das dificuldades para seleção e retenção de pessoal, o que pode justificar a evasão de pessoal.

Providências descritas pelo gestor

6.27 Por meio do Ofício 91548/SGE (TC 019.216/2015-7, peça 14, p. 3), o CNJ informou que o art. 13 e Anexo da Resolução CNJ 211/2015 estabelecem novos critérios objetivos para a definição de quantitativo mínimo de servidores para o quadro permanente do órgão voltado exclusivamente para área de TIC.

Análise

6.28 Conforme já relatado nos itens 6.21 a 6.25, nota-se que o CNJ atuou com base em suas competências e publicou normativo que definiu as estratégias de gestão de pessoas em consonância com a recomendação em tela, em especial quando se analisa o art. 15 da Resolução CNJ 211/2015, que trata da criação de cargo específico com possibilidade de crescimento profissional e gratificação compatível com as responsabilidades.

6.29 Dessa forma, considera-se o subitem 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário implementado.

**Deliberações endereçadas ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)**

Item 9.2.1.1:

9.2. determinar ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que oriente as instituições sob sua jurisdição a:

9.2.1.1. identificar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição, sugerindo a substituição desses por servidores ou empregados públicos efetivos;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.30 À época da auditoria, foi identificado que os cargos sensíveis nos órgãos sob jurisdição do CNMP ainda eram, em 4,3% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.



### Providências descritas pelo gestor

6.31 Por meio do Ofício 473/2016-TCU/Sefti (TC 019.216/2015-7, peça 8), solicitou-se ao CNMP informações a respeito do cumprimento da deliberação em análise. Em resposta, encaminhada por meio do Ofício 8/2016/AUDIN – CNMP (TC 019.216/2015-7, peça 11), o órgão informou que foi criada no final do ano de 2015 a Ação Nacional Estruturante – TI, com o objetivo de promover a governança de TI em todos os órgãos do Ministério Público (MP). Foi realizado um encontro nacional com representantes das unidades do MP em que foram estabelecidos estratégias e metas relacionadas à TI.

6.32 Como resultado final, o CNMP informa ter sido elaborada minuta de proposta de Resolução, que ainda enfrentaria os trâmites regulares para publicação de um normativo. A seção da minuta que trata do tema relacionado a pessoal dispõe sobre diversos temas, conforme menciona a resposta (TC 019.216/2015-7, peça 11, p. 250-251):

Na Seção que trata especificamente das Pessoas, Competências e Habilidades, entre outros, há dispositivos que determinam que cada unidade do Ministério Público estruture e mantenha quadro efetivo permanente de servidores, com carreira própria da área de TI, de forma a atender a demanda por serviços de tecnologia, orientado pelas recomendações definidas na Resolução proposta; estabeleça mecanismos e estratégias específicas para retenção de recursos humanos na área de TI; defina um modelo de competências técnicas em TI, possibilitando a avaliação e desenvolvimento contínuo e eficiente dos conhecimentos e habilidades dos servidores de TI do quadro permanente; estabeleça um Plano Anual de Capacitação no intuito de desenvolver as competências técnicas, gerenciais e comportamentais necessárias para o desenvolvimento das atividades dos processos e dos projetos atuais e futuros da área de TI; regulamente plantões e sobreavisos, nos termos da legislação aplicável, garantindo que as atividades técnicas extraordinárias, essenciais para suportar os serviços críticos de TI, sejam desempenhadas. Do mesmo modo, a minuta de proposta dispõe que caberá ao CPTI elaborar e publicar Enunciados Técnicos definindo os critérios de dimensionamento das equipes de TI, prioritariamente aquelas responsáveis pelas atividades de governança, segurança da informação, desenvolvimento de software, banco de dados, aquisição e contratos, atendimento ao usuário e infraestrutura (tais enunciados devem ser aderentes às normas, padrões e práticas nacionais e internacionais, além de serem fundamentados por estudos e prospecções junto aos Ministérios Públicos e contemplar as principais atribuições das áreas, as métricas que devem ser utilizadas para este dimensionamento, além de recomendações quanto ao modelo de provimento, próprio ou terceirizado);

[...]

Há ainda, na proposta, dispositivos que determinam que o quadro de servidores de TI deve ser avaliado periodicamente, com base no modelo de competências para TI, com o intuito de adequá-lo às necessidades das atividades a serem desempenhadas e que o provimento dos cargos estratégicos de TI com funções afetas ao planejamento, coordenação, supervisão, gestão, controle e governança deve ser, preferencialmente, dos servidores do quadro efetivo permanente de pessoal da Instituição, respeitando-se as nomeações já ocorridas até a data da publicação.

### Análise

6.33 Nota-se que foram executadas ações no sentido de dar cumprimento à determinação em análise. Contudo, em consonância com a percepção do órgão auditado, considera-se que, em virtude do normativo que tratará do tema ainda não ter sido publicado e de não haver outras ações do CNMP no sentido de identificar se atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal das instituições sob sua jurisdição, entende-se que a deliberação ainda não pode ser considerada cumprida.

6.34 Ante o exposto, considera-se o subitem 9.2.1.1 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário em cumprimento.

### Item 9.2.1.2:



9.2. determinar ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que oriente as instituições sob sua jurisdição a:

9.2.1.2. a elaborar plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.35 À época da auditoria, foi identificado que os cargos sensíveis nos órgãos sob jurisdição do CNMP ainda eram, em 4,3% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

Providências descritas pelo gestor

6.36 O CNMP enviou resposta idêntica à relatada no bojo da determinação anterior.

Análise

6.37 Conforme já descrito no item 6.33, o CNMP iniciou as providências para normatizar o tema gestão de pessoas de TI, não existindo, ainda, ações concretas no sentido de identificar se atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, que estão sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição.

6.38 Para tornar possível o estabelecimento de um plano de ação para tratar possíveis casos de servidores estranhos ao quadro próprio dos órgãos jurisdicionados ao CNMP faz-se necessária a ocorrência da etapa anterior, ou seja, da identificação destes casos. Uma vez que não foram executadas ações para identificar os possíveis desvios, não há que se falar, no momento, em adoção de plano de ação para tratar possíveis irregularidades. Assim, considera-se o subitem 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário não cumprido.

6.39 Contudo, entende-se que não há que se falar em análise de responsabilidade dos gestores do órgão em virtude do não cumprimento da presente determinação, em virtude do referido cumprimento depender da finalização dos trabalhos relativos ao cumprimento da determinação anterior, que ainda se encontram em andamento.

Item 9.2.5.1:

9.2. determinar ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que:

9.2.5.1. fundamente o quantitativo de profissionais de TI necessários na estrutura organizacional de seus jurisdicionados em estudos que contemplem, entre outros, as demandas dos serviços de TI e a disponibilidade atual de profissionais de TI;

9.2.5.2. estabeleça diretrizes de capacitação para os servidores que atuam nas áreas de TI no âmbito dos órgãos integrantes do Ministério Público brasileiro;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.40 À época da auditoria, identificou-se que não foram estabelecidos pelo CNMP os quantitativos mínimos dos quadros de recursos humanos de TIC dos órgãos subordinados ao Conselho nem diretrizes de capacitação dos servidores da área.

Providências descritas pelo gestor

6.41 O CNMP encaminhou resposta idêntica à relatada nos itens 6.31 e 6.32 para indicar as providências adotadas pelo órgão para dar cumprimento à presente determinação.



### Análise

6.42 Nota-se que a minuta de normativo mencionada nos itens precitados trata tanto da estrutura organizacional de TI como de diretrizes de capacitação deste pessoal. Contudo, conforme já mencionado anteriormente, trata-se ainda de uma minuta de resolução, que ainda não superou os trâmites e, conseqüentemente, não se encontra devidamente aprovada e publicada. Por tal razão, considera-se que as presentes determinações devem ser consideradas em cumprimento.

6.43 Ante todo o exposto, considera-se os subitens 9.2.5.1 e 9.2.5.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário em cumprimento.

### Item 9.3.2:

9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) que, (...) utilizem as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.44 À época da auditoria, foi identificado piora nos indicadores relacionados à força de trabalho total dos servidores efetivos de TI distribuídos pelos órgãos do Ministério Público.

### Providências descritas pelo gestor

6.45 O CNMP apresentou as mesmas alegações já mencionadas nos itens 6.31 e 6.32 do presente relatório.

### Análise

6.46 A minuta de normativo citada na resposta trata, dentre outras coisas, de questões relacionadas à gestão de pessoas na área de TI. Entretanto, conforme já anteriormente citado, o normativo ainda não se encontra aprovado e publicado, motivo pelo qual não se pode considerar as presentes recomendações implementadas.

6.47 Ante todo o exposto, considera-se os subitens 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário em implementação.

### **Deliberações endereçadas ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest), atual Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest)**

#### Item 9.2.1.1:

9.2. determinar ao departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest) que:

9.2.1.1. identificar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição, sugerindo a substituição desses por servidores ou empregados públicos efetivos;

9.2.1.2. a elaborar plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e



planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.48 À época da auditoria, foi identificado que, nas empresas estatais, os cargos sensíveis ainda eram, em 1,1% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

#### Providências descritas pelo gestor

6.49 Por meio do Ofício 1417/2014/DEST/SE/MP (peça 23, p. 15-18), o Dest encaminhou a relação de empresas estatais com a informação acerca da identificação de agentes externos ao quadro de próprio de pessoal, lotados em área estratégica de TI.

6.50 Informou que a partir dos dados encaminhados, constata-se que mais da metade das empresas públicas respondentes não possui agentes externos ao quadro próprio em atividade sensível e estratégica de TI. Ademais, frente ao total de pessoal alocado na área estratégica, o percentual de agentes externos corresponde a 2,28%.

6.51 Quanto ao plano de ação para substituição dos referidos agentes externos informou que, entre as dezenove empresas que possuíam agentes externos, onze delas apresentaram cronograma para substituição desses agentes e oito apresentaram justificativas para sua manutenção, sendo os principais argumentos:

... os cargos estão ocupados por empregados/servidores cedidos pela APF e por profissionais de mercado com qualificação e experiência necessárias ao cumprimento dos objetivos estratégicos e com conhecimento não existente no quadro efetivo de empregados;

... empresas criadas recentemente e, portanto, autorizadas a trabalhar com quadro de pessoal temporário;

... haveria impacto na continuidade dos negócios em decorrência da substituição de profissionais com experiência nos processos da empresa.

6.52 E por fim considerou que, a depender do contexto organizacional, a manutenção do provimento dos cargos de TI por requisitados, temporários e de livre provimento, visa dotar a gestão de flexibilidade para, quando necessário, contar com profissionais preparados, oriundos do mercado de trabalho ou de outros órgãos da administração pública, com o fito de desempenhar, de forma célere e menos burocratizada, processos que impactam nos serviços públicos ofertados. Nesse sentido, não respeitar a diversidade de situações, tratando de maneira padronizada as empresas estatais federais que possuem diferentes níveis de maturidade e governança, portes, quantitativos de empregados, objetos sociais e graus de dependência da TI, pode gerar distorções e prejuízos.

#### Análise

6.53 Verifica-se que o Dest promoveu a identificação dos casos em que havia agentes externos ao quadro de próprio de pessoal lotados em área estratégica de TI nas organizações que se encontram sob sua jurisdição, dando, assim, pleno cumprimento ao primeiro subitem da determinação.

6.54 Em seguida, informa que em onze casos as empresas públicas apresentaram cronograma para correção dos desvios e, em oito casos, as empresas apresentaram justificativas para manutenção de empregados externos ao quadro em áreas sensíveis da TI. Dentre as justificativas, encontram-se argumentos relacionados à experiência e capacidade das pessoas externas ao quadro e de urgência e necessidade, nos casos de recente criação de empresas.



6.55 Verifica-se que o Dest empreendeu todos os esforços que estavam a seu alcance para dar cumprimento à determinação em análise. Para os casos existentes em algumas empresas em que ainda existem servidores externos aos quadros ocupando posições sensíveis na área de TI, foram devidamente apresentadas as justificativas das empresas para tanto.

6.56 Dessa forma, considera-se o item 9.2.1 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário cumprido.

Item 9.3.2:

9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), ao departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (DEST), (...) que utilizem as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.57 À época da auditoria, constatou-se a existência de alta rotatividade do pessoal efetivo da área de TI e dificuldade para retenção e seleção de novos profissionais.

Providências descritas pelo gestor

6.58 Por meio do Ofício 1417/2014/DEST/SE/MP, o Dest informou que as taxas de rotatividade encontradas para as empresas estatais encontram-se abaixo do mercado e não são preocupantes (peça 23, p. 11).

6.59 Em pesquisa realizada por meio de questionário elaborado pelo Dest sobre a percepção das empresas públicas em relação ao *turn over*, foi identificado que das 53 empresas respondentes, 73,6% (39) não consideraram o *turn over* elevado (peça 23, p. 11).

6.60 Informou também que compete às empresas a proposição da política salarial de seus empregados, que deve ser submetida ao Dest para aprovação (Decreto 3.735, de 24/1/2001). Nesse contexto, esclarece-se que é diretriz do departamento que a remuneração do cargo deve estar compatível com suas atribuições e complexidades, bem como alinhada ao salário praticado no mercado de trabalho, preservando-se, assim, o equilíbrio interno e externo na política de remuneração de pessoal (peça 23, p. 11).

Análise

6.61 Percebe-se que o então Dest executou ações dentro de suas competências para implementar as recomendações em análise, tendo realizado pesquisa e consultado as empresas sob sua jurisdição sobre o tema rotatividade e seleção de pessoal de TI. Considera-se, assim, que as informações prestadas evidenciam o atendimento à presente recomendação

6.62 Ante o exposto, considera-se o subitem 9.3.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário implementado.

**Deliberações endereçadas à Câmara dos Deputados**

Item 9.2.2.1:

9.2.2. determinar à Câmara dos Deputados [...] que:

9.2.2.1. identifique, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro



permanente de pessoal da instituição de modo a substituir esses por servidores ou empregados públicos efetivos;

9.2.2.2. elabore plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.63 À época da auditoria, foi identificado que, no legislativo, os cargos sensíveis ainda eram, em 9,8% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

#### Providências descritas pelo gestor

6.64 Por meio do Ofício 1665/14/GP (peça 24), a Câmara apresentou as seguintes informações:

Em relação à determinação objeto do subitem 9.2.2.1 do mencionado Acórdão, o Cenin não identificou situações em que atividades sensíveis e estratégicas referentes a Tecnologia da Informação (TI), a exemplo das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo executadas por agentes estranhos ao quadro permanente de pessoal da Câmara dos Deputados, tais como funcionários requisitados, temporários ou terceirizados. Em linhas gerais, as atividades inerentes ao planejamento, a coordenação, a supervisão, ao controle e a governança são exercidas, exclusivamente, por servidores efetivos.

3. Nesse sentido, é digno de nota que, apesar de os serviços de informática estarem elencados entre as atividades que devem, preferencialmente, ser objeto de execução indireta, nos termos do artigo 70 da Instrução Normativa n. 2, de 30/4/08, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, os empregados terceirizados que atuam na execução dos contratos sob responsabilidade do Cenin limitam-se à realização de serviços operacionais, de caráter acessório e instrumental. Assim, as funções dos colaboradores estranhos ao quadro permanente de pessoal desta Casa não se confundem, de nenhum modo, com as atividades típicas e específicas dos Analistas Legislativos - atribuição informática Legislativa, que são os únicos a exercer atividades sensíveis e estratégicas inerentes a TI.

6.65 Constata-se que as atividades sensíveis e estratégicas relacionadas à área de TI são executadas por servidores do quadro próprio da Câmara dos Deputados. Dessa forma, não há que se falar em identificação dos desvios e elaboração de plano de ação para substituição dos agentes externos que executam atividades sensíveis e estratégicas.

6.66 Foram solicitadas, por meio do Ofício 19/2017-TCU/Sefti (peça 3), informações atualizadas a respeito da força de trabalho de TI do órgão. Em resposta, encaminhada no Ofício 94/2017/DG, a Câmara dos Deputados informou que o Centro de Informática, órgão responsável pela área de TI, dispõe de 56 funções de gerência e duas de assessoria, sendo que todas elas são ocupadas por servidores do quadro efetivo da casa (peça 14, p. 2).

#### Análise

6.67 Com base nas informações fornecidas pela Câmara dos Deputados, constata-se que as determinações em tela não se aplicam ao órgão, uma vez que não há agentes externos que executam atividades sensíveis e estratégicas na Câmara.

6.68 Assim, considera-se que os subitens 9.2.2.1 e 9.2.2.2 da decisão em monitoramento não se aplicam à situação encontrada na Câmara dos Deputados.

#### Item 9.3.2:



9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), à Câmara dos Deputados, (...) que utilize as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.69 À época da auditoria, constatou-se a incidência de rotatividade do pessoal efetivo da área de TI da Câmara.

#### Providências descritas pelo gestor

6.70 Por meio do Ofício 1665/14/GP (peça 24), a Câmara apresentou as seguintes informações:

De outra parte, no que se refere à recomendação contida no subitem 9.3.2.1, é importante apontar que existe, no âmbito desta Casa, uma carreira específica de TI, correspondente ao cargo de Analista Legislativo – atribuição informática Legislativa (CD-AL-028), instituída pela Resolução n. 16, de 1997. Esse cargo apresenta remuneração compatível com suas atribuições, conforme pode ser observado a partir do plano de carreira estabelecido pela Lei n. 12.777, de 28/12/12. Além disso, o índice de rotatividade do pessoal efetivo da área de TI é extremamente baixo, especialmente se comparado aos de outros órgãos da Administração Pública Federal. De fato, o mapa liminar anexo indica que, dos 178 cargos existentes para a mencionada atribuição, apenas 15 estão atualmente vagos, sendo certo que grande parte das vacâncias se deve a aposentadorias e não a evasão de servidores.

#### Análise

6.71 Constata-se que a situação encontrada na Câmara dos Deputados difere do panorama geral observado nos demais órgãos da Administração pública, uma vez que existe carreira específica de TI no órgão com remuneração compatível e baixa rotatividade de pessoal. Dessa forma, considera-se que as presentes recomendações não se aplicam à realidade do órgão.

6.72 Ante todo o exposto, considera-se que os subitens 9.3.2.1 e 9.3.2.2 da decisão ora monitorada não se aplicam à Câmara dos Deputados.

#### **Deliberações endereçadas ao Senado Federal**

##### Item 9.2.2.1:

9.2.2. determinar ao Senado Federal [...] que:

9.2.2.1. identifique, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição de modo a substituir esses por servidores ou empregados públicos efetivos;

9.2.2.2. elaborem plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação



6.73 À época da auditoria, foi identificado, no legislativo, que os cargos sensíveis ainda eram, em 9,8% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança de informações, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

#### Providências descritas pelo gestor

6.74 Por meio de mensagem eletrônica encaminhada pelo Senado Federal, o órgão informa que não ocorrem situações em que atividades sensíveis e estratégicas na área de TI sejam ocupadas por agentes externos ao quadro de servidores. Ademais, encaminhou o endereço eletrônico para verificação da lotação de todos os cargos do órgão (peça 17, p. 7).

#### Análise

6.75 Com base nas informações fornecidas pela Senado e pela análise da lotação dos servidores (disponível em [http://www.senado.gov.br/transparencia/LAI/secrh/todos\\_pdf.pdf](http://www.senado.gov.br/transparencia/LAI/secrh/todos_pdf.pdf)), constata-se que as funções de diretor, coordenador, gestor e chefe de serviço são todas ocupadas por servidores efetivos.

6.76 Portanto, entende-se que as determinações em tela não se aplicam ao órgão, uma vez que não há agentes externos que executam atividades sensíveis e estratégicas.

6.77 Assim, considera-se que os subitens 9.2.2.1 e 9.2.2.2 da decisão em monitoramento não se aplicam à situação encontrada no Senado Federal.

#### Item 9.3.2:

9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), ao Senado Federal, (...) que utilize as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.78 À época da auditoria, constatou-se a incidência de rotatividade do pessoal efetivo da área de TI do Senado.

#### Providências descritas pelo gestor

6.79 Por meio da mesma mensagem eletrônica supramencionada, o Senado Federal informa que possui cargos específicos para a área de TI em sua estrutura e que não se aplica, para o caso do órgão, a segunda recomendação, uma vez que não há dificuldades na seleção de pessoal efetivo para atuar na área de TI.

#### Análise

6.80 Constata-se que a situação encontrada no Senado Federal é semelhante à relatada na Câmara dos Deputados e difere do panorama geral observado nos demais órgãos da Administração Pública, uma vez que existe carreira específica de TI no órgão com remuneração compatível e baixa rotatividade de pessoal. Dessa forma, considera-se que as presentes recomendações não se aplicam à realidade do órgão.

6.81 Ante todo o exposto, considera-se que os subitens 9.3.2.1 e 9.3.2.2 da decisão ora monitorada não se aplicam ao Senado Federal.



## **Deliberações endereçadas ao Tribunal de Contas da União**

### Item 9.3.2:

9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), ao Tribunal de Contas da União, (...) que utilize as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.82 À época da auditoria, constatou-se a incidência de rotatividade do pessoal efetivo da área de TI do TCU.

### Providências descritas pelo gestor

6.83 Por meio do Ofício 2/2017-TCU/Segepres, o TCU informa que dispõe de quadro de pessoal e de carreira únicos estabelecido em lei e que não se aplicam, para o caso do órgão, as recomendações, uma vez que não há alta rotatividade de pessoal na área de TI e que não há dificuldades na seleção de pessoal efetivo para atuar na área de TI (peça 18, p. 3).

### Análise

6.84 Constata-se que a situação encontrada no TCU assemelha-se às verificadas no Senado Federal e na Câmara dos Deputados e difere do panorama geral observado nos demais órgãos da Administração Pública, uma vez que existe carreira específica de TI no órgão com remuneração compatível e baixa rotatividade de pessoal. Dessa forma, considera-se que as presentes recomendações não se aplicam à realidade do órgão.

6.85 Ante todo o exposto, considera-se que os subitens 9.3.2.1 e 9.3.2.2 da decisão ora monitorada não se aplicam ao Tribunal de Contas da União.

## **Deliberações endereçadas à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI), atual Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Setic/MP)**

### Itens 9.2.1.1 e 9.2.1.2:

9.2. determinar à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) que oriente as instituições sob sua jurisdição a:

9.2.1.1. identificar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estejam sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição, sugerindo a substituição desses por servidores ou empregados públicos efetivos;

9.2.1.2. a elaborar plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não seja possível a substituição imediata dos agentes externos mencionados;

### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação



6.86 À época da auditoria, foi identificado, na Administração Direta, que os cargos sensíveis ainda eram, em 14% das posições, ocupados por agentes estranhos aos quadros permanentes das instituições, o que poderia provocar problemas consideráveis em termos de segurança da informação, continuidade dos negócios suportados pela TI e ausência de imparcialidade na relação com fornecedores de soluções de TI ou prestadores de serviços.

#### Providências descritas pelo gestor

6.87 Por meio do Ofício 6873/2016-MP, a Secretaria de Tecnologia de Informação – STI, órgão que substituiu a então Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, apresentou a seguinte argumentação (peça 19, p. 4):

Foi enviado Ofício-Circular nº 18/DEGSI/SLTI/MP, datado de 27/06/2014, orientando os órgãos do SISP a identificar situações em que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, como tarefas de planejamento, coordenação, supervisão, controle e governança, estivessem sendo exercidas por agentes externos ao quadro permanente de pessoal da instituição, sugerindo a substituição desses por servidores ou empregados públicos efetivos. Os órgãos também foram orientados a elaborar, ainda em conformidade com a determinação contida no item 9.2.1, plano de ação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias (a contar do recebimento do ofício da SLTI), com vistas à gradativa substituição dos referidos agentes externos por servidores ou empregados públicos efetivos, em período previamente definido no referido plano, segundo estudos e planejamentos relativos à disponibilidade e/ou à contratação de pessoal efetivo para o exercício dessas atividades, caso não fosse possível a substituição imediata dos agentes externos por servidores do quadro. De acordo com o ofício circular enviado, o prazo para os órgãos identificarem a existência de agentes externos em atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI, venceu em 29 de outubro de 2014, e o de 180 (cento e oitenta) dias para elaborar o Plano de Ação, venceu em 28 de dezembro de 2014.

#### Análise

6.88 Verifica-se que a STI, atual Setic/MP, encaminhou comunicação para os órgãos do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação (Sisp), solicitando que os órgãos avaliassem a existência da inconformidade apontada nas determinações em análise e que elaborassem plano de ação. Contudo, não há informações a respeito de tal verificação por parte dos órgãos, ou seja, não há como sequer constatar se os órgãos integrantes do Sisp de fato realizaram tal levantamento, tampouco qual o resultado do mesmo.

6.89 Para avaliar o efetivo cumprimento da deliberação em análise, far-se-ia necessária a coleta das informações levantadas por cada um dos órgãos e, nos casos de existência de desvios, dos planos de ação para correção das respectivas irregularidades. Contudo, verifica-se que a STI limitou-se a informar aos órgãos sob sua jurisdição do conteúdo das determinações ora em análise, sem ter efetivamente acompanhado o cumprimento das mesmas.

6.90 Constata-se que, dentre as competências da atual Setic/MP elencadas nos Decreto 9.035/2017, destaca-se a contida no art. 21, inc. III, que estabelece como competência do Departamento de Relacionamento e Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação :

III - realizar a gestão estratégica de pessoas para atuação na área de tecnologia da informação e comunicação, em articulação com a Secretaria de Gestão de Pessoas e com a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

6.91 O acompanhamento do cumprimento das determinações em análise por parte da Setic/MP, por meio de um de seus departamentos, alinha-se a competência estabelecida no normativo de constituição do órgão, motivo pelo qual se considera necessária nova determinação para que a Setic/MP execute acompanhamento do cumprimento das ações contidas nas deliberações em tela a cargo dos órgãos integrantes do Sisp.



6.92 Ademais, conforme todo o exposto, considera-se que os subitens 9.2.1.1 e 9.2.1.2 do acórdão monitorado foram parcialmente cumpridos, uma vez que houve somente comunicação aos órgãos do Sisp por parte da então STI.

6.93 Por fim, considera-se necessário recomendar à Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento que promova ações no sentido de estabelecer a obrigatoriedade de que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI sejam exercidas por agentes pertencentes ao quadro permanente de pessoal do Governo Federal, uma vez que tal prática tende a mitigar os riscos de descontinuidade nos projetos dos órgãos e entidades decorrentes de trocas de comando nas hierarquias mais elevadas, privilegiando o princípio da eficiência, esculpido no art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

#### Item 9.2.3:

9.2.3. determinar à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação que mantenha e atualize periodicamente estudo quantitativo acerca da necessidade de alocação de Analistas em Tecnologia da Informação (ATIs) para atender às demandas dos órgãos integrantes do Sisp;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.94 À época da auditoria, foi identificado que se encontrava em andamento um projeto para realização de diagnóstico do cenário das áreas de TI dos órgãos integrantes do Sisp, além da elaboração de metodologia de planejamento da estrutura organizacional e do quadro de pessoal de TI, a ser aplicada em seus órgãos setoriais.

6.95 Contudo, a SLTI noticiou que a falta de pessoal dotado do conhecimento técnico necessário à produção de informações relativas à gestão de pessoal, aliada à evasão de ATIs que integravam o grupo de trabalho, prejudicou consideravelmente o andamento das atividades do projeto.

#### Providências descritas pelo gestor

6.96 Por meio do Ofício 6873/2016-MP, a Secretaria de Tecnologia de Informação – STI, que substituiu a então SLTI e atualmente denomina-se Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – Setic, encaminhou as seguintes informações (peça 19, p. 5):

A STI/MP decidiu buscar as informações relativas às demandas por pessoal no auto diagnóstico, pesquisa permanente para avaliação da efetividade das políticas desta Secretaria e acompanhamento da evolução dos órgãos quanto às práticas de gestão e governança de TI. As análises são realizadas anualmente. Contudo, com a publicação do MQPSISP, pretende-se estimular os órgãos na adoção do método para melhor aferição da necessidade de pessoal de cada um deles. Ações de disseminação do método serão adotadas ao longo de 2016.

6.97 Além disso, encaminhou-se também endereço eletrônico que contém documento que define a metodologia de dimensionamento de quadro de pessoal utilizado nos diagnósticos anuais (peça 20).

#### Análise

6.98 O trabalho que se iniciou à época da auditoria foi finalizado, tendo sido criada metodologia para dimensionamento do quadro de pessoal dos órgãos vinculados ao Sisp. Segundo informação encaminhada pelo órgão, as análises de demanda de pessoal são realizadas anualmente utilizando tal metodologia.

6.99 Verifica-se, na análise da metodologia, que o documento estabelece um processo com sugestões de atividade, entradas, saídas e artefatos para que os órgãos avaliem anualmente seus quadros de pessoal de TI e dimensionem adequadamente suas necessidades de pessoal (peça 20, p. 12).

6.100 Entende-se, então, que a STI, hoje Setic, criou metodologia para que os próprios órgãos realizem o dimensionamento de suas necessidades de pessoal de TI, de forma que a alocação dos Analistas de Tecnologia da Informação possa ser realizada da forma mais racional possível.



6.101 Contudo, a fiscalização que gerou o acórdão em monitoramento constatou que a confiabilidade das informações obtidas por meio do autodiagnóstico conduzido pelos órgãos não apresentava grau de confiabilidade adequado. Transcreve-se abaixo trecho do relatório que tratou do tema:

Além disso, cabe avaliar a confiabilidade das informações obtidas por meio do autodiagnóstico. Conforme a pesquisa eletrônica realizada neste levantamento, das 205 instituições que declararam integrar o Sisp, somente 118 (57%) afirmaram possuir e atualizar estudo de quantitativo de pessoal necessário para a execução de suas atividades de TI. Somando os valores informados por essas instituições em resposta à questão 47 do questionário, (“Qual o quantitativo de ATIs que seria necessário para apoiar a gestão de TI da instituição?”), encontra-se a necessidade de 1.595 ATIs nas instituições do Poder Executivo integrantes do Sisp. Esse fato indica possível defasagem do estudo citado na Proposta de Carreira de TI para o Sisp, além de não considerar possíveis necessidades das demais 87 instituições, aquelas que não possuem o referido estudo quantitativo.

6.102 Conclui-se, então, que a ferramenta criada para estabelecer os procedimentos relacionados ao autodiagnóstico do dimensionamento da força de trabalho de TI nos órgãos do Sisp não se mostra suficiente para sanar o problema encontrado na fiscalização: ausência de informações confiáveis e disponíveis para o órgão central estimar o quantitativo de Analistas de Tecnologia da Informação suficientes para suprir todas as necessidades dos órgãos.

6.103 Ante o exposto, considera-se que o subitem 9.2.3 do acórdão em monitoramento deve ser considerado parcialmente cumprido.

#### Item 9.2.6.

9.2.6: Recomendar ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que empregue maior celeridade na análise da proposta de criação da carreira específica de Analista em Tecnologia da Informação (ATI), com remuneração que entender adequada e coerente com a relevância das atribuições desenvolvidas, visando reduzir a elevada taxa de evasão dos ocupantes do cargo de ATI, cuja taxa de ocupação do cargo está em torno de 75%, situação que perdurará mesmo após a posse dos novos concursados, em virtude da possível desistência de aproximadamente 25% dos candidatos aprovados no segundo concurso para ATI.

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.104 À época da auditoria, foi identificado que havia um esvaziamento dos cargos de ATI, devido à fragilidade dos cargos da área de TI, à baixa remuneração e à falta de uma carreira específica. Constatou-se ainda uma taxa de evasão superior a 25% dos servidores que tomaram posse no cargo entre 2010 e 2013, sendo que a taxa de ocupação do cargo era de 76,5%.

#### Providências descritas pelo gestor

6.105 Em resposta ao Ofício 17/2017-TCU/Sefti (peça 1), o Ministério do Planejamento, por meio do Ofício 6873/2016-MP, encaminhou um quadro com um resumo de nomeações, exercício e vacância dos analistas de TI (peça 13, p. 4) e o retificou, por meio de mensagem eletrônica (peça 15) com as seguintes informações:

Ano do concurso	Nomeados	Exercício	Vacância
2009	436	353	122
2013	190	127	45
2015	228	192	5
Total	854	672	172

Tabela 1. Situação quanto a nomeações, exercício e vacância dos analistas de TI.

6.106 Além disso, encaminhou informações a respeito da criação de carreira específica e da lotação dos ATI que se encontravam em exercício (peça 13, p. 3-19).



### Análise

6.107 Percebe-se que a relação entre a quantidade de candidatos nomeados e os que entraram em exercício melhorou em 2015, quando comparada com a dos concursos anteriores. Em 2009, 81% dos candidatos nomeados entraram em exercício, em 2013, 67% e em 2015, 85% dos candidatos nomeados entraram em exercício. Além disso, a quantidade de vacâncias também foi reduzida, uma vez que houve apenas cinco no último concurso.

6.108 Apesar disso, conforme se verifica em publicação disponibilizada pela Setic, acostada à peça 21 dos presentes autos e também disponível no endereço eletrônico <https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/localidade-de-exercicio-ati-pdf-1>, em 26/6/2017, data da última atualização do documento até a data da conclusão deste relatório, ainda é alto o percentual de cargos de ATI vagos. Segundo o estudo, há um total de 493 analistas de tecnologia da informação em exercício. Existem 850 cargos de ATI criados por lei, havendo, portanto 357 cargos vagos, o que representa cerca de 58% de ocupação, níveis ainda mais baixos do que aqueles constatados durante a auditoria.

6.109 Em relação à criação de carreira específica de ATI, apresenta-se em seguida, de forma cronológica, as medidas já adotadas.

6.110 Em dezembro de 2015, por meio da atuação da Secretaria de Tecnologia da Informação, o Ministério do Planejamento elaborou e encaminhou à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4.253/2015, que criava a Carreira de Tecnologia da Informação e reorganizava o cargo de ATI.

6.111 Em 1/6/2016, a Câmara dos Deputados apreciou o projeto em sessão deliberativa extraordinária, aprovando-o e encaminhando-o para apreciação pela Senado Federal, onde, em 13/06/2016, a proposição recebeu a numeração PLC 38/2016. Em 12/07/2016, após tramitar pelas comissões, o PLC foi aprovado em Plenário e encaminhado à sanção presidencial.

6.112 Em 29/7/2016, a Casa Civil da Presidência da República publicou a Mensagem de Veto 438, informando o veto parcial ao PLC 38/2016. No veto foram excluídos os artigos 17 a 34 que tratavam da reorganização do cargo de Analista em TI na Carreira de Tecnologia da Informação. Assim, a reorganização do cargo foi vetada e os demais dispositivos do PLC 38 foram convertidos na Lei 13.328/2016. Em outubro/2016 o veto foi apreciado e mantido pelo Congresso Nacional.

6.113 Portanto, não foi criada a carreira específica de ATI no bojo deste projeto, em razão do veto presidencial.

6.114 Em 30/12/16 foi encaminhado ao Congresso Nacional novo projeto de lei contemplando a reorganização do cargo de Analista em Tecnologia da Informação (Mensagem 715, de 29/12/2016).

6.115 Em janeiro/2017 o novo Projeto de Lei foi recepcionado na Câmara dos Deputados, recebeu a designação de PL 6.788/2017 e aguarda o trâmite do processo legislativo.

6.116 A respeito do tema criação de carreira específica para o cargo de ATI, foi encaminhado questionamento, por meio do item 2.2 do Ofício 17/2017-TCU/Sefti (peça 1), nos seguintes termos:

2.2. Medidas adotadas para solucionar o impasse jurídico ocasionado pelo veto parcial ao projeto de lei que versava sobre a organização da carreira de Analista de Tecnologia da Informação e a situação jurídica atual dos servidores da carreira.

6.117 Em resposta, endereçada por meio do Ofício 12918/2017-MP, foram encaminhadas as seguintes informações (peça 13, p. 3-4):

3.2. Quanto às medidas adotadas para solucionar o impasse jurídico ocasionado pelo veto parcial ao Projeto de Lei que versava sobre a organização da Carreira de Analista em Tecnologia da Informação, informamos que já se encontra na Câmara dos Deputados novo Projeto de Lei - PL 6788/2017, cujo link para consulta segue: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122124>.



3.3. Sobre a situação jurídica atual dos servidores do cargo de ATI, de acordo com o Parecer emitido pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, PARECER 00937/2016/FRZ/CGJRH/CONJUR-MP/CGU/AGU, "fica claro perceber que, por questões de lógica e coerência, sendo vetada criação de novas carreiras com a consequente manutenção dos cargos em suas estruturas remuneratórias atuais, não faz sentido a redação do inciso IX do artigo 151 da Lei 13.328, de 2016, na parte que revoga o parágrafo único do art. 10 da Lei 11.357, de 2007 que, conforme já explicitado, prevê o enquadramento do cargo de ATI no PGPE. Logo, é de se inferir que tal redação foi mantida, à evidência, por mero erro material." Trecho do texto do mesmo Parecer ainda sinaliza: "Forçoso reconhecer, portanto, como apontado pela SEGRT, que a manutenção da revogação do inciso IV do parágrafo único do art. 10 da Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006, proposta pelo inciso IX do artigo 151, trata-se de erro material. Como a intenção era vetar a criação da Carreira de Tecnologia da Informação, entende-se que o cargo de ATI fica mantido na sua situação vigente, ou seja, ainda pertencente ao PGPE".

6.118 Consta-se, então, que a situação atual do enquadramento da carreira de ATI é a mesma relatada na fiscalização anterior que deu origem ao acórdão ora monitorado, ou seja, o cargo encontra-se enquadrado no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo. A tentativa inicial de proposição de criação de carreira específica não obteve sucesso em razão do veto presidencial. Nova proposta foi encaminhada, acolhida na Câmara dos Deputados sob o Projeto de Lei 6.788/2017, da relatoria do Exmo. Deputado Assis Melo, e se encontra em trâmite na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados.

6.119 Assim, julga-se oportuno encaminhar ao relator do projeto de lei em questão e à CTASP cópia da decisão que vier e a ser proferida no presente processo, bem como o voto e o relatório que a subsidiarem, de forma a embasar possíveis aperfeiçoamentos no normativo que será gerado pelo referido projeto de lei, em tramitação na Câmara dos Deputados até a data da conclusão deste relatório.

6.120 A respeito da lotação dos ATI, a então STI encaminhou planilha com informações a respeito do órgão de lotação dos servidores e do cargo ocupado (peça 13, p. 6-19). Por meio de análise da planilha, verifica-se que havia, em fevereiro de 2017, quinhentos ATI em exercício, sendo que 181 ocupavam cargos ou funções de confiança, ou seja, cerca de 36% do total. Uma vez que o intuito do cargo era o de justamente alocar os servidores em funções estratégicas nos órgãos do Sisp, considera-se o percentual supramencionado baixo.

6.121 Ante todo o exposto, considera-se que o subitem 9.2.6 do Acórdão 1.200/2014 deve ser considerado em implementação.

#### Item 9.3.2:

9.3. recomendar, com fundamento no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992 c/c o art. 250, inciso III, do RI/TCU:

9.3.2. (...), à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, (...) que utilizem as informações contidas neste levantamento a fim de:

9.3.2.1. estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, inclusive com o desenvolvimento de ações voltadas à criação de carreira específica de TI, com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão de pessoal identificadas na tabela 26;

9.3.2.2. contornar as dificuldades para seleção de pessoal efetivo, atuante na área de TI, apontadas na tabela 25 do levantamento que integra esta deliberação;

#### Situação à época da auditoria que ensejou a deliberação

6.122 À época da auditoria, foi identificado que havia um esvaziamento dos cargos de ATI, devido à fragilidade dos cargos da área de TI, à baixa remuneração e à falta de uma carreira específica. Constatou-se ainda uma taxa de evasão superior a 25% dos servidores que tomaram posse no cargo entre 2010 e 2013, sendo que a taxa de ocupação do cargo era de 76,5%.

#### Providências descritas pelo gestor



6.123 Em resposta ao Ofício 17/2017-TCU/Sefi (peça 1), o Ministério do Planejamento, por meio do Ofício 6873/2016-MP, encaminhou um quadro com um resumo de nomeações, exercício e vacância dos analistas de TI (peça 13, p. 4) e o retificou, por meio de mensagem eletrônica (peça 15), com as informações contidas na Tabela 1 deste relatório.

6.124 Além disso, encaminhou informações a respeito da criação de carreira específica e da lotação dos ATI que se encontravam em exercício (peça 13, p. 3-19).

#### Análise

6.125 A análise dos presentes itens assemelha-se àquela já redigida sobre o item anterior (parágrafos 6.105 a 6.120). Dessa forma, as estratégias para reduzir a rotatividade de pessoal e contornar a dificuldade para seleção de pessoal efetivo concentram-se na criação e aperfeiçoamento da carreira específica de ATI. Conforme já exposto, as ações encontram-se em andamento com o Projeto de Lei 6.788/2017 protocolado junto à Câmara dos Deputados.

6.126 Ante todo o exposto, consideram-se os subitens 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário em implementação.

#### **INFORMAÇÕES ADICIONAIS**

7. A fim de obter informações atualizadas a respeito do quantitativo de pessoal de TI dos órgãos da Administração Pública Federal, foram encaminhados ofícios (peças 1 a 6) solicitando dados a respeito dos quantitativos de pessoal de TI a todos os órgãos que foram objeto de deliberação no acórdão em monitoramento.

8. Inicialmente, ressalta-se que o CNMP e o CNJ não encaminharam respostas aos ofícios até o momento da elaboração do presente relatório.

9. Os órgãos do Poder Legislativo (Câmara dos Deputados, Senado Federal e Tribunal de Contas da União), conforme já relatado nos itens 6.66, 6.75 e 6.84, possuem quadro próprio de TI com 100% das funções ocupadas por servidores de carreira destas organizações. Desta forma, verifica-se evolução significativa nestes órgãos, uma vez que o relatório de auditoria havia constatado, à época da fiscalização, que existiam servidores requisitados e de livre provimento ocupando funções estratégicas de TI nessas instituições (peça 26, p. 21, Tabela 13).

10. A respeito das empresas estatais, a Sest/MP encaminhou resposta, por meio do Ofício 11007/2017-MP, informando que não possui informações consolidadas a respeito dos quantitativos de pessoal de TI das organizações estatais a ela vinculadas, uma vez que a gestão do quadro de pessoal das empresas é de competência de cada organização (peça 16, p. 2).

11. Em reunião com os gestores da Sest/MP, informou-se que, de fato, as informações não se encontravam disponíveis, sendo necessário um trabalho de coleta semelhante ao realizado na fiscalização ora monitorada para obter informações atualizadas a respeito do quadro de pessoal de TI das empresas estatais. Uma vez que, no presente monitoramento, o objetivo não era de realização de nova coleta e avaliação de dados, restou-se então prejudicada a análise da atual situação do quadro atual das empresas estatais.

12. A situação encontrada na Administração Direta era semelhante. Os gestores da Setic/MP encaminharam somente as informações a respeito da lotação dos Analistas de Tecnologia da Informação (ATI). Em contato com os gestores da Setic/MP, assim como ocorrera na Sest/MP, informou-se que não existiam informações consolidadas a respeito do quadro de pessoal de TI dos órgãos da Administração Direta do Poder Executivo.

13. Visando contornar tal situação, foi realizado contato com a Secretaria de Fiscalização de Pessoal do TCU – Sefip, a fim de verificar se existiam dados de posse do TCU que pudessem embasar uma análise comparativa da situação atual do quadro de pessoal de TI da Administração Direta do Poder Executivo Federal com os dados obtidos no levantamento. Contudo, verificou-se que, apesar de existirem dados de pessoal sob a tutela do TCU, as informações necessárias para executar a análise



pretendida não se encontravam presentes.

14. Portanto, conclui-se que, para estabelecer um comparativo direto e verificar se houve evolução da situação do quadro de pessoal de TI da Administração Direta do Poder Executivo Federal em relação ao panorama apresentado pelo levantamento inicialmente realizado, faz-se necessário, em novo processo de monitoramento, que seja novamente realizada pesquisa de campo, nos moldes anteriormente executados, para coletar as informações diretamente das organizações, compilá-las e realizar as comparações.

15. Para tanto, propõe-se a realização de novo monitoramento com vistas a que tais atividades possam ser executadas.

### CONCLUSÃO

16. Os quadros abaixo apresentam o panorama geral do cumprimento das deliberações contidas no Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário:

#### Deliberações endereçadas ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1	X				
9.2.1.2		X			
9.2.4	X				
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.3.1	X				
9.3.2.1	X				
9.3.2.2	X				
Quantidade	5	1	0	0	0
Percentual	83,3%	16,7%	0%	0%	0%

Tabela 2. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas ao CNJ.

#### Deliberações endereçadas ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1		X			
9.2.1.2				X	
9.2.5.1		X			
9.2.5.2		X			
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.3.2.1		X			
9.3.2.2		X			
Quantidade	0	5	0	1	0
Percentual	0%	83,3%	0%	16,7%	0%

Tabela 3. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas ao CNMP.

#### Deliberações endereçadas ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest)

Grau de implementação das deliberações
--



Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1	X				
9.2.1.2	X				
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.3.2.1	X				
9.3.2.2	X				
Quantidade	4	0	0	0	0
Percentual	100%	0%	0%	0%	0%

Tabela 4. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas ao Dest.

### Deliberações endereçadas à Câmara dos Deputados

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1					X
9.2.1.2					X
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.3.2.1					X
9.3.2.2					X
Quantidade	0	0	0	0	4
Percentual	0%	0%	0%	0%	100%

Tabela 5. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas à Câmara dos Deputados.

### Deliberações endereçadas ao Senado Federal

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1					X
9.2.1.2					X
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.3.2.1					X
9.3.2.2					X
Quantidade	0	0	0	0	4
Percentual	0%	0%	0%	0%	100%

Tabela 6. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas ao Senado Federal.

### Deliberações endereçadas ao Tribunal de Contas da União (TCU)

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.3.2.1					X
9.3.2.2					X
Quantidade	0	0	0	0	2
Percentual	0%	0%	0%	0%	100%

Tabela 7. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas ao TCU.



**Deliberações endereçadas Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI)**

Grau de implementação das deliberações					
Deliberação	Cumprida	Em cumprimento	Parcialmente cumprida	Não cumprida	Não aplicável
9.2.1.1			X		
9.2.1.2			X		
9.2.3			X		
Deliberação	Implementada	Em implementação	Parcialmente implementada	Não implementada	Não aplicável
9.2.6		X			
9.3.2.1		X			
9.3.2.2		X			
Quantidade	0	3	3	0	0
Percentual	0%	50%	50%	0%	0%

Tabela 8. Situação quanto ao atendimento das deliberações endereçadas à SLTI.

17. Do total de deliberações endereçadas a todos os órgãos envolvidos, tem-se cerca de 28,5% cumpridas/implementadas, 28,5% em cumprimento/implementação, 9% parcialmente cumpridas/implementadas, 3% não cumpridas/implementadas e 31% não se aplicam mais.

18. Verificou-se ainda que não houve evolução na carreira de ATI, uma vez que a criação da carreira específica foi vetada, tendo-se apresentado neste ano nova proposta legislativa para regulamentar o tema (parágrafo 6.118).

19. Constatou-se evolução na carreira de TI do Judiciário, com a criação de novos normativos por parte do CNJ (parágrafos 6.3, 6.7, 6.12 e 6.25). Já no Ministério Público, ainda não foram verificados resultados efetivos, uma vez que as propostas de regulamentação e aperfeiçoamento das carreiras de TI ainda se encontram em curso (parágrafo 6.33).

20. Em relação à área das estatais, considera-se que o Dest, atual Sest, realizou todas as ações a seu alcance para dar cumprimento às deliberações ora em monitoramento (parágrafo 6.55).

21. Em relação aos três órgãos do Poder Legislativo, constata-se a existência de carreira de TI com remuneração adequada e baixa rotatividade, motivo pelo qual se entende que as deliberações não se aplicam à Câmara dos Deputados, ao Senado Federal e ao Tribunal de Contas da União (parágrafos 6.67, 6.76 e 6.84).

22. No tocante à Administração Direta do Poder Executivo Federal, não foi possível obter informações com grau de confiabilidade necessário para suportar opinião de auditoria sobre o atual cenário dos cargos de TI em virtude da ausência de monitoramento efetivo por parte da Setic/MP, que não dispõe de informações sobre o pessoal de TI lotado nos órgãos do Sisp, e da ausência de dados de posse do TCU que propiciem as informações necessárias para executar análise comparativa com os dados obtidos no levantamento. Desse modo, para se estabelecer um comparativo direto e verificar se houve evolução da situação, faz-se necessária a realização, em novo processo de monitoramento, de nova coleta de dados junto a todos os órgãos do Sisp (parágrafos 13 e 14).

23. Em virtude do cumprimento parcial dos itens 9.2.1.1 e 9.2.1.2, uma vez que a então STI, atual Setic/MP, somente comunicou aos órgãos do Sisp do conteúdo das referidas determinações, sem ter efetivamente acompanhado o cumprimento das mesmas, julga-se necessário determinar que a referida Secretaria execute acompanhamento do cumprimento das ações contidas nas determinações 9.2.1.1 e 9.2.1.2 a cargo das instituições sob sua jurisdição (parágrafo 6.91).

24. Ainda em relação a esse ponto, considera-se necessário recomendar à Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento que promova ações no sentido de estabelecer a obrigatoriedade de que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI sejam exercidas por agentes pertencentes ao quadro permanente de pessoal do Governo Federal, uma vez que tal prática tende a mitigar os riscos de



descontinuidade nos projetos dos órgãos e entidades decorrentes de trocas de comando nas hierarquias mais elevadas, privilegiando o princípio da eficiência, esculpido no art. 37, *caput*, da Constituição Federal (parágrafo 6.93).

25. Por fim, considera-se necessário o encaminhamento de cópia da decisão que vier a ser proferida no presente processo, bem como do voto e do relatório que a subsidiarem, ao Exmo. Deputado Assis Melo, relator do Projeto de Lei 6.788/2017, e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), de forma a embasar possíveis aperfeiçoamentos no normativo que será gerado pelo referido projeto de lei, em tramitação na Câmara dos Deputados até a data da conclusão deste relatório (parágrafo 6.119).

## **PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO**

26. Ante todo o exposto, submetem-se os autos ao Gabinete do Ministro Relator, Aroldo Cedraz, com as seguintes propostas:

26.1 considerar **cumpridas** as determinações 9.2.1.1 e 9.2.4 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Conselho Nacional de Justiça;

26.2 considerar **em cumprimento** a determinação 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçada ao Conselho Nacional de Justiça;

26.3 considerar **implementadas** as recomendações 9.3.1, 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Conselho Nacional de Justiça;

26.4 considerar **não cumprida** a determinação 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçada ao Conselho Nacional do Ministério Público;

26.5 considerar **em cumprimento** as determinações 9.2.1.1, 9.2.5.1 e 9.2.5.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Conselho Nacional do Ministério Público;

26.6 considerar **em implementação** as recomendações 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Conselho Nacional do Ministério Público;

26.7 considerar **cumpridas** as determinações 9.2.1.1 e 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais;

26.8 considerar **implementadas** as recomendações 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais;

26.9 considerar **não aplicáveis** as deliberações 9.2.2.1, 9.2.2.2, 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas à Câmara dos Deputados;

26.10 considerar **não aplicáveis** as deliberações 9.2.2.1, 9.2.2.2, 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Senado Federal;

26.11 considerar **não aplicáveis** as deliberações 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas ao Tribunal de Contas da União;

26.12 considerar **parcialmente cumpridas** as determinações 9.2.1.1, 9.2.1.2 e 9.2.3 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação;

26.13 considerar **em implementação** as recomendações 9.2.6, 9.3.2.1 e 9.3.2.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário endereçadas à Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação;

26.14 determinar à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Setic/MP), com fulcro no art. 250, inc. II, do RITCU, que execute acompanhamento do cumprimento das ações contidas nas determinações 9.2.1.1 e 9.2.1.2 do Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário a cargo das instituições sob sua jurisdição, em cumprimento ao estabelecido no Decreto 9.035/2017, art. 21, inc. III;

26.15 recomendar à Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão (SE/MP), com fulcro no art. 250, inc. III, do RITCU, que promova ações no sentido de estabelecer a obrigatoriedade de que atividades sensíveis e estratégicas inerentes à TI sejam exercidas por agentes pertencentes ao quadro permanente de pessoal do Governo Federal, uma vez que tal prática tende a mitigar os riscos de descontinuidade nos projetos dos órgãos e entidades decorrentes de



trocas de comando nas hierarquias mais elevadas, privilegiando o princípio da eficiência, esculpido no art. 37, caput, da Constituição Federal;

26.16 determinar à Secretaria de Fiscalização de Tecnologia da Informação (Sefti) que realize novo monitoramento do cumprimento das deliberações prolatadas no Acórdão 1.200/2014-TCU-Plenário;

26.17 encaminhar ao Exmo. Deputado Assis Melo, relator do Projeto de Lei 6.788/2017, e à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) cópia da decisão que vier a ser proferida, bem como do voto e do relatório que a subsidiarem, de forma a embasar possíveis aperfeiçoamentos no normativo que será gerado pelo referido projeto de lei;

26.18 dar ciência a todos os órgãos envolvidos com o conteúdo da decisão que vier a ser proferida;

26.19 apensar os presentes autos ao TC 023.414/2013-8, nos termos dos arts. 36 e 37 da Resolução TCU 259/2014 c/c inciso II do art. 5º da Portaria Segecex 27/2009.

Sefti, 28 de setembro de 2017.  
(Assinado eletronicamente)  
Fernando Pereira de Faria  
AUFC – Mat. 8118-3