

LEVANTAMENTO REMUNERATÓRIO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS DO BRASIL

O Grupo de Trabalho instituído pela Diretoria da FENASTC em 2022 para elaborar um panorama da situação remuneratória dos 33 Tribunais de Contas do Brasil, levantou um conjunto de dados importantes e que nos permitem apresentar algumas informações, que podem servir de guia para a atuação das entidades sindicais e associativas.

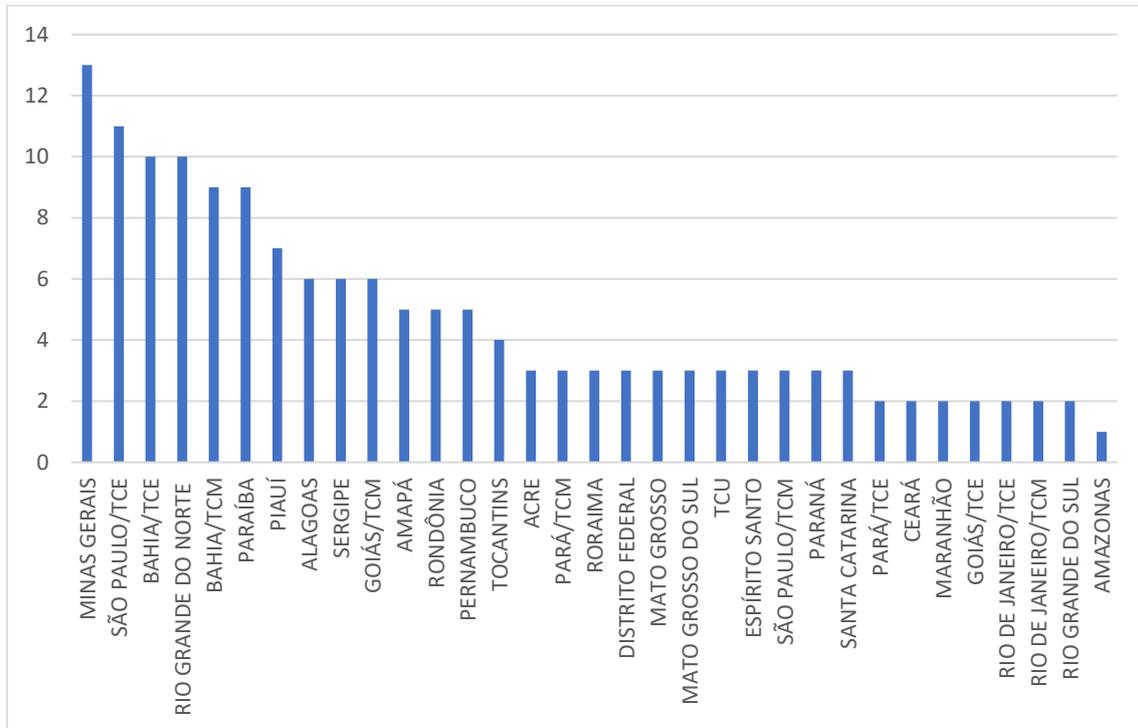
O trabalho foi efetuado tendo em vista essencialmente os cargos efetivos e, dentre estes, os que não estão em extinção.

O foco foi pensar o que o futuro nos reserva.

Preliminarmente cumpre indicar que a grande maioria dos TCs não tem esse conjunto de dados estruturado e de fácil acesso. É necessário um conhecimento mínimo de direito de administrativo e alguma experiência de auditoria para a obtenção dos dados. Além disso, o acesso das informações via LAI foi frequentemente utilizado, como forma de complementação das informações.

Constatou-se uma heterogeneidade significativa em relação ao número de cargos efetivos existentes. A maior homogeneidade foi observada no cargo de Auditores de Controle Externo. O gráfico a seguir permite uma visualização da situação.

NÚMERO DE CARGOS EFETIVOS POR TRIBUNAL



- OBS:
- (1) Os cargos em extinção não foram considerados nessa contagem.
 - (2) No TCE-AM apenas o cargo de Auditor Técnico de Controle Externo permanece. Os demais (dois) estão em extinção.
 - (3) Onde não há indicação é porque se trata de TCE. Os TCMs e TCU estão identificados.

Constata-se que 19 (dezenove) tribunais têm até três cargos. Dos outros 14 (quatorze), 10 (dez) têm 6 (seis) ou mais cargos.

A situação do TCE-AM pede um olhar mais atento uma vez que apenas o cargo de Auditor Técnico de Controle Externo permanece. Os outros 2 (dois) estão em extinção. Além disso, nesse tribunal, há uma vacância de 52,56% nos cargos de auditores.

Esta homogeneidade em torno do cargo de Auditor de Controle Externo permite uma melhor caracterização do mesmo e será apresentada na sequência apenas a título exemplificativo para demonstrar o potencial das informações obtidas.

Já sabemos que temos 12.376 cargos de Auditores de Controle Externo (ou equivalentes com denominações distintas).

Merece destaque o êxito da política da FENASTC de definição mais clara da identidade dos responsáveis pela função de Auditoria no Sistema de Tribunais de Contas do Brasil, mediante o alinhamento da denominação do cargo sob o título de Auditores de Controle Externo.

Atualmente, 18 (dezoito) Tribunais possuem exatamente esta denominação, correspondendo à mais da metade do total. Ampliando a classificação, para considerar todos os que possuem a denominação de Auditor, este número sobe para 26 (vinte e seis), ou 78,8% do total. Apenas 7 (sete) tribunais, ou 21,2%, ainda não estão alinhados com a denominação que pretende uma identidade nacional para a categoria.

O quadro abaixo permite identificar as denominações e os respectivos Órgãos.

AUDITOR DE CONTROLE EXTERNO OU EQUIVALENTES

	TRIBUNAL	DENOMINAÇÃO
1	ACRE	Auditor de Controle Externo
2	AMAPÁ	Auditor de Controle Externo
3	DISTRITO FEDERAL	Auditor de Controle Externo
4	ESPÍRITO SANTO	Auditor de Controle Externo
5	GOIÁS/TCM	Auditor de Controle Externo
6	PARÁ/TCE	Auditor de Controle Externo
7	PARÁ/TCM	Auditor de Controle Externo
8	PARAÍBA	Auditor de Controle Externo
9	PARANÁ	Auditor de Controle Externo
10	PERNAMBUCO	Auditor de Controle Externo
11	PIAUI	Auditor de Controle Externo
12	RIO DE JANEIRO/TCM	Auditor de Controle Externo
13	RIO GRANDE DO NORTE	Auditor de Controle Externo
14	RIO GRANDE DO SUL	Auditor de Controle Externo
15	RONDÔNIA	Auditor de Controle Externo
16	RORAIMA	Auditor de Controle Externo
17	SÃO PAULO/TCM	Auditor de Controle Externo
18	TOCANTINS	Auditor de Controle Externo
19	TCU	Auditor Federal de Controle Externo
20	BAHIA/TCE	Auditor Estadual de Controle Externo
21	BAHIA/TCM	Auditor Estadual de Controle Externo
22	MARANHÃO	Auditor Estadual de Controle Externo
23	MATO GROSSO DO SUL	Auditor Estadual de Controle Externo

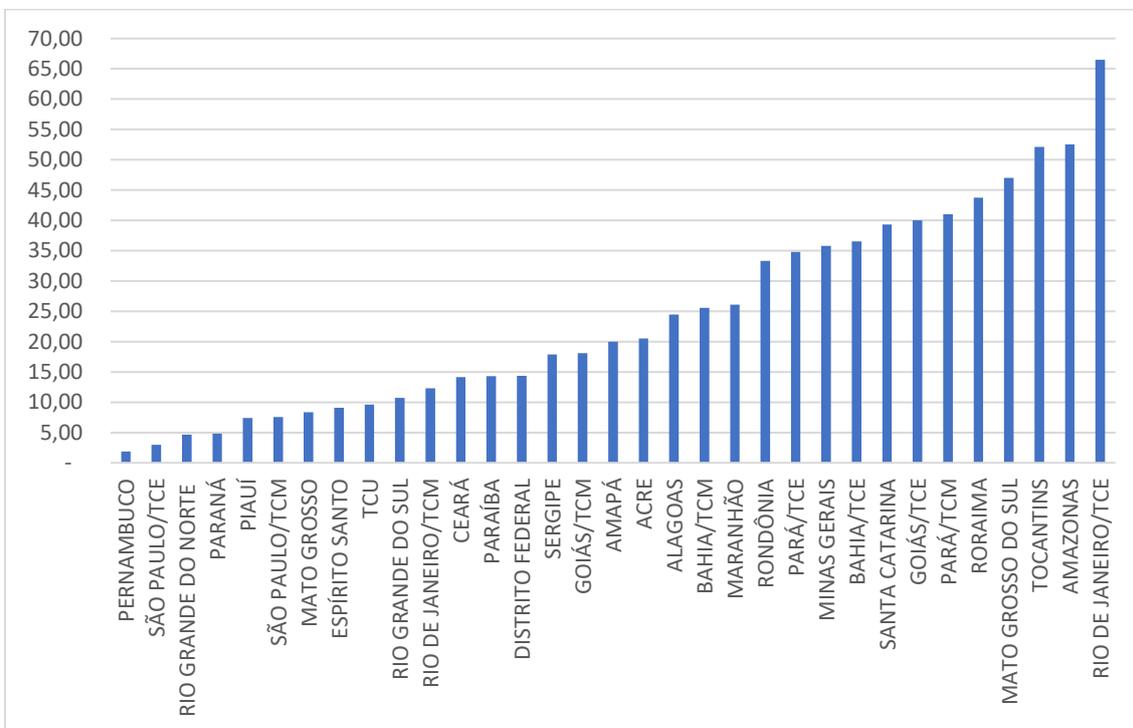
24	AMAZONAS	Auditor Técnico de Controle Externo
25	MATO GROSSO	Auditor Público Externo
26	SANTA CATARINA	Auditor Fiscal de Controle Externo
27	CEARÁ	Analista de Controle Externo
28	GOIÁS/TCE	Analista de Controle Externo
29	MINAS GERAIS	Analista de Controle Externo
30	RIO DE JANEIRO/TCE	Analista de Controle Externo
31	SERGIPE	Analista de Controle Externo
32	ALAGOAS	Analista de Contas
33	SÃO PAULO/TCE	Agente da Fiscalização

Quanto à ocupação dos cargos de Auditor de Controle Externo, tomados nacionalmente, 25,02% estão vagos. A região norte, com 41,26% dos cargos vagos é a que merece maior atenção, seguida pelo sudeste, com 31,21% dos cargos vagos. A região sul é que apresenta a melhor ocupação, com 17,32% de cargos de ACE vagos.

Considerando a distribuição de vagas por Órgão, constatou-se que 24 Tribunais estão com mais de 10% de cargos de ACE vagos. Tomando-se esse percentual de vagas como tolerável, são 72,7% dos Tribunais de Contas do Brasil fora dessa situação. Destaque-se o TCE-RJ com mais de 65% dos cargos vagos e os TCEs de AM e TO com vagas superiores a 50% do seu quadro. O gráfico a seguir permite vislumbrar tal situação.

Importante esclarecer que a pesquisa também alcançou as outras categorias e está à disposição para exame exploratório. No entanto, deixou-se de apresentar aqui dada a heterogeneidade dos cargos e o maior cuidado necessário para o seu tratamento, sem desmerecer suas importâncias para o controle e a organização administrativa dos Tribunais de Contas.

CARGOS ACE VAGOS (%)



Observou-se que 68,75% dos TCs trabalham em regime horário abaixo das 40h semanais. Apenas 3 (três) Tribunais remuneram os Auditores de Controle Externo sob a forma de subsídio (TCEs de Alagoas, Mato Grosso e Espírito Santo).

Numa amostra (obtida em 12 Tribunais), constatou-se que o tempo médio para percorrer a carreira de ACE é de 22,58 anos, sendo um mínimo de 10 anos e um máximo de 31 anos.

No que tange à remuneração, constatou-se que a média nacional (base junho/2023) no início de carreira de ACE é de R\$ 17.240,04, enquanto o final médio é de R\$ 32.730,44. Esta média supôs que o teto remuneratório aplicado em todos os TCs em 2023 é o valor de R\$ 37.589,96. Sabe-se que em alguns locais ele é menor. A remuneração aqui considerou as parcelas indenizatórias, embora não tenham sido acrescentadas ao teto pra obtenção da média de final de carreira, o que certamente elevaria a média final.

Esses valores consideram as vantagens decorrentes da legislação aplicável para os entrantes na carreira no momento pesquisado.

Em relação ao salário médio inicial constatou-se que 19 órgãos (57,6% do total) estão acima da média. Merecem especial atenção os 11 (onze) Tribunais cuja remuneração inicial está abaixo dos R\$ 15.000,00, indicados no quadro a seguir.

REMUNERAÇÃO INICIAL ABAIXO DE R\$ 15.000,00

23	TOCANTINS	13.685,18
24	PARÁ/TCE	12.361,96
25	MATO GROSSO DO SUL	12.273,35
26	GOIÁS/TCM	11.664,75
27	ACRE	11.326,61
28	AMAPÁ	10.422,30
29	CEARÁ	9.533,87
30	ALAGOAS	9.401,15
31	SERGIPE	9.278,16
32	PARÁ/TCM	8.422,15
33	RIO GRANDE DO NORTE	5.376,38

Quanto ao salário final observou-se que 16 (48,5% do total) alcançam o teto salarial do setor público e 20 (60,6% do total) tribunais estão acima da média de R\$ 32.730,44. Os demais 17 (dezessete) tribunais que não alcançam o teto remuneratório são indicados no quadro a seguir.

REMUNERAÇÃO FINAL ABAIXO DO TETO

17	GOIÁS/TCE	35.432,26
18	TCU	34.633,79
19	MINAS GERAIS	34.566,18
20	ESPÍRITO SANTO	33.728,69
21	PIAUI	32.649,70
22	RIO GRANDE DO SUL	30.480,34
23	PARÁ/TCM	30.450,03
24	RIO DE JANEIRO/TCE	30.405,25
25	BAHIA/TCM	29.708,57
26	MATO GROSSO DO SUL	28.942,12
27	RONDÔNIA	27.492,68
28	SERGIPE	27.127,94
29	PARÁIBA	26.729,98
30	BAHIA/TCE	25.379,30
31	AMAZONAS	24.540,38
32	ALAGOAS	16.413,82
33	RIO GRANDE DO NORTE	9.984,12

O Controle Externo deve buscar atrair e manter entre seus quadros funcionais Servidores Públicos muito qualificados. Por esta razão, entende-se que a política salarial (de todos os Tribunais de Contas) deve buscar o teto salarial do setor público ao final da carreira.

Indispensável considerar os efeitos da denominada “reforma previdenciária – EC 103/2019” que retirou garantia histórica da integralidade e paridade (entre titulares dos cargos ativos e aposentados naqueles cargos) evidenciando-se que as carreiras terão que ser cumpridas em menor tempo, assegurando-se as condições para formação de alguma reserva que proteja os Servidores, garantindo-lhes dignidade ao final da vida funcional.

Sabe-se que o levantamento efetuado merece aperfeiçoamento com a inclusão das demais categorias nas suas conclusões e recomendações de luta. Para isso, o grupo de trabalho precisa ter continuidade e, também, deverá ser ampliado.

Brasília, agosto de 2023.