SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA

Processo: CF-959/2017

Tipo de Processo: Governança: Estratégia - Regimento, Regulamentos, Estatutos, Organogramas e Estruturas

Assunto: Alteração da estrutura organizacional do Confea

Interessado: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

Relator(a): Eng. Eletric. **Daniel de Oliveira Sobrinho**

DECISÃO CD Nº 101/2022

Homologa a Minuta de Portaria GRH 0586740, que "Institui o Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal" e a Minuta de Portaria GPG 0556805, que "Aprova a estrutura organizacional do Confea"; e determina providências.

O Conselho Diretor, em sua 5ª Reunião Ordinária, realizada no dia 22 de junho de 2022, na Sede do Confea, em Brasília-DF;

Considerando que tratam os presente autos do Processo 959/2017;

Considerando que por meio da Decisão CD 190 (0528980), de 24 de novembro de 2021, o Conselho Diretor decidiu por:

1) Aprovar a alteração da Estrutura Organizacional do Confea, consoante o disposto na Informação 44 0528225, com a alteração da abrangência do Setor de Acordos e Representações Internacionais, para também Nacionais, e com a criação do Setor de Gestão de Estandes e Patrocínios, vinculado à Gerência de Comunicação; e

2) Restituir os autos à Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG, para as providências decorrentes, notadamente no que se refere à elaboração da minuta de Portaria a qual deverá ser submetida ao Conselho Diretor para homologação,

Considerando que, na sequência, foram juntados aos autos os seguintes documentos:

- E-mail GPG sobre atribuições da AUDI (0538903);
- E-mail GPG sobre atribuições da CONT (0538906);
- E-mail GPG sobre atribuições da OUVI (0538910);
- E-mail GPG sobre atribuições da SIS e UOs subordinadas (0538912);
- E-mail GPG sobre atribuições da APAR (0538914);
- E-mail GPG sobre atribuições da GCO e SEPAT (0538915);
- E-mail e anexo AUDI c/ resposta sobre atribuições da AUDI (0538922);
- E-mail e anexo GABI c/ resposta sobre atribuições da APAR (0538929);
- E-mail e anexo OUVI c/ resposta sobre atribuições da OUVI (0538931);
- E-mail e anexo SIS c/ resposta sobre atribuições da APLE (0538933);
- E-mail e anexo CONT c/ resposta sobre atribuições da CONT (0538936);
- E-mail SIS c/ resposta sobre atribuições da SIS e UOs sub (0539417); e
- Estudo Técnico Analítico - Quadro de Pessoal (0539531),

Considerando que por meio do Despacho GRH 0539540, de 13 de dezembro de 2021, a Gerência de Recursos Humanos - GRH encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Considerando os estudos para reestruturação organizacional em curso, conduzidos pela Gerência de Planejamento e Gestão nos presentes autos e a necessidade de readequação do quadro de pessoal, tendo por base as atribuições das novas unidades organizacionais que serão criadas, conforme aprovado na Decisão CD-190/2021 (0528980);

Considerando a Portaria nº 233/2019 (0228281), que instituiu o Norma vo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal, que estabelece nos arts. 57 e 58:

Art. 57. Este norma vo visa atender as recomendações do Ministério Público do Trabalho, no âmbito do IC 001202.2016.10.000/8-06, e deverá ser atualizado após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep, a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG e a Comissão de revisão do PCCS.
Art. 58. O Quadro de Pessoal estabelecido no Anexo I é provisório e deverá ser redefinido após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep e a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG, com base na Estrutura Organizacional e atribuições das unidades organizacionais.

Encaminhamos minuta de portaria para instituição do novo normativo para apreciação superior e solicitamos o encaminhamento ao Conselho Diretor.

O Estudo Técnico Analítico (0539531) foi feito com base nos arquivos fornecidos pela GPG, que podem ter sofrido alterações durante a elaboração do documento, e solicitamos que, em havendo divergência entre a nomenclatura das unidades organizacionais e respectivas atribuições, sejam considerados os termos finais apresentados pela GPG, procedendo à devida retificação na minuta de portaria.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos e/ou alterações que se façam necessárias.

Considerando que por meio do Despacho GPG 0540047, de 14 de dezembro de 2021, a Gerência de Planejamento e Gestão - GPG encaminhou à Superintendência de Estratégia e Gestão a Minuta de Portaria 0539931;

Considerando que por meio do Despacho GABI 0540057, de 14 de dezembro de 2021, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos concomitantemente ao Conselho Diretor - CD e à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

> Trata-se do processo que versa sobre a alteração da Estrutura Organizacional do Confea, aprovada pelo Conselho Diretor nos termos da Decisão CD-190/2021 (0528980).
>
> Em atendimento aos itens 1 e 2 da Decisão CD-190/2021 (0528980) segue a Minuta de Portaria GPG (0539931) que aprova a Estrutura Organizacional e as atribuições das unidades organizacionais do Confea, a partir de 1º de janeiro de 2022.
>
> Neste contexto, a Gerência de Recursos Humanos propõe a alteração do Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal - conforme as justificativas apresentadas no Despacho 0539540 e a Minuta de Portaria GRH 0539536, com base nas atribuições das novas unidades organizacionais que serão criadas por meio da nova Estrutura Organizacional.
>
> Face ao exposto, encaminho para análise e posterior apreciação do Conselho Diretor.

Considerando que por meio do Parecer 13 0542447, de 21 de dezembro de 2021, a Subprocuradoria Judicial - SUJUD analisou os autos, concluindo nos seguintes termos:

> **4. Conclusão**
>
> 0.58. Diante de todo o exposto, esta unidade jurídica conclui, **nos termos da fundamentação**:
>
> I - Pela necessidade de o senhor presidente convalidar o vício formal de propositura indicado acima, tendo em vista as disposições regimentais;
>
> II - Pela necessidade de a decisão CD que aprovar a nova estrutura organizacional ser encaminhada à CCSS e à CONP para deliberação, tendo em vista as disposições regimentais;
>
> III - Pela necessidade de a GPG, enquanto área técnica, fundamentar a necessidade de criação do Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT anteriormente à decisão CD que aprovará a nova estrutura organizacional do Confea, sob pena de nulidade do ato;
>
> IV - Pela necessidade de a GOC proceder a um novo estudo de impacto orçamentário, contemplando a despesa ocasionada pelo Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT, tendo em vista disposições da LRF;
>
> V - Pela necessidade de a GPG adequar a proposta de alteração da estrutura organizacional do Confea, de modo a harmonizá-la com a recomendação do MPT, sobretudo em relação às unidades ASID e APAR; e
>
> VI - Pela necessidade de a GPG em conjunto com a GOC realizarem estudo técnico que demonstre a viabilidade orçamentária do Confea, mesmo após a aprovação da nova estrutura organizacional, notadamente quanto à realização de concurso público para prover as vagas abertas conforme novo quadro de pessoal, ao pagamento das progressões funcionais referentes ao próximo exercício, conforme previsão do PCCS/2012 e às cláusulas financeiras do ACT 2021/2023, notadamente a reposição salarial e dos benefícios.
>
> 0.59. É a opinião jurídica. À superior instância.

Considerando que por meio da Decisão CD 195 (0544023), de 22 de dezembro de 2022, o Conselho Diretor restituiu os autos à Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG, com vistas a que fossem levadas a efeito as recomendações contidas no Parecer 13 (0542447) exarado pela Subprocuradoria Judicial - SUJUD; bem como determinou que, após o cumprimento das ações acima elencadas e após nova instrução jurídica, os autos fossem restituídos ao Conselho Diretor para análise e decisão;

Considerando que por meio da Informação 1 (0551776), de 25 de janeiro de 2022, a Gerência de Planejamento e Gestão - GPG manifestou-se nos seguintes termos:

> 1. A presente Informação visa cumprir a decisão CD 195 (0544023) para que sejam levadas a efeito as recomendações contidas no Parecer 13 (0542447) exarado pela Subprocuradoria Judicial - SUJUD que analisou os autos, concluindo nos seguintes termos:
>
> *4. Conclusão*
>
> *0.58. Diante de todo o exposto, esta unidade jurídica conclui, nos termos da fundamentação:*
>
> *I - Pela necessidade de o senhor presidente convalidar o vício formal de propositura indicado acima, tendo em vista as disposições regimentais;*
>
> *II - Pela necessidade de a decisão CD que aprovar a nova estrutura organizacional ser encaminhada à CCSS e à CONP para deliberação, tendo em vista as disposições regimentais;*
>
> *III - Pela necessidade de a GPG, enquanto área técnica, fundamentar a necessidade de criação do Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT anteriormente à decisão CD que aprovará a nova estrutura organizacional do Confea, sob pena de nulidade do ato;*
>
> *IV - Pela necessidade de a GOC proceder a um novo estudo de impacto orçamentário, contemplando a despesa ocasionada pelo Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT, tendo em vista disposições da LRF;*
>
> *V - Pela necessidade de a GPG adequar a proposta de alteração da estrutura organizacional do Confea, de modo a harmonizá-la com a recomendação do MPT, sobretudo em relação às unidades ASID e APAR; e*
>
> *VI - Pela necessidade de a GPG em conjunto com a GOC realizarem estudo técnico que demonstre a viabilidade orçamentária do Confea, mesmo após a aprovação da nova estrutura organizacional, notadamente quanto à realização de concurso público para prover as vagas abertas conforme novo quadro de pessoal, ao pagamento das progressões funcionais referentes ao próximo exercício, conforme previsão do PCCS/2012 e às cláusulas financeiras do ACT 2021/2023, notadamente a reposição salarial e dos benefícios.*
>
> *É a opinião jurídica. À superior instância.*
>
> 2. Em relação ao item I da Conclusão do Parecer 13 (0542447), de acordo com o contido nos autos do Processo 959/2017, a alteração da estrutura organizacional apresentada pela Gerência de Planejamento e Gestão - GPG decorreu de manifestações, diretrizes e avaliação do Presidente do Confea, as quais ocorreram e diversos momentos, culminando na Informação 44 (0528225), a qual foi analisada e considerada na motivação da Decisão CD 190 (0528980), conforme disposto nos seguintes documentos:
>
> - E-mail EO avaliação presidente (03.10.2019) (0399980);
>
> - Registro reunião com presidente do Confea (0401647);
>
> - Estudo EO_considerações do presidente (16.10.2019) (0400232);
>
> - Estudo EO_após novas diretrizes da alta gestão (0480511);
>
> - Informação 17 (0495918);
>
> -Informação 44 (0528225);
>
> 3. Complementa-se que por ocasião da Decisão CD 190 (0528980) exarada durante 11ª Reunião Ordinária do Conselho Diretor, ocorrida no dia 22 de novembro de 2021, a Sessão do Conselho Diretor foi presidida pelo senhor Presidente do Confea, não restando dúvidas acerca da respectiva convalidação da minuta de alteração da

estrutura organizacional do Confea apresentada pelas unidades administrativas pertinentes, quais sejam Gerência de Planejamento e Gestão - GPG e Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG;

4. Para além de tal fato, o senhor Presidente do Confea assinou a Decisão CD 190 (0528980), restando plenamente superada a formalidade apontada pela SUJUD, à luz do Princípio da Instrumentalidade das Formas, pois resta inequívoca a convalidação da propositura pelo Presidente do Confea;

5. Quanto ao item II da Conclusão do Parecer 13 (0542447), informamos que a tramitação adotada foi a mesma ocorrida nos normativos que anteriormente trataram do tema, tais como a Portaria nº 220, de 20 de maio de 2015, e a Portaria nº 233, de 29 de julho de 2019. Considerando que, no caso específico da Portaria nº 233/2019 (0228281), no bojo do Processo SEI 1577/2016, esta foi precedida pela Decisão CD 154 (0225505) e pelo Parecer 15 (), no qual não consta qualquer manifestação no sentido de que o assunto devesse ser submetido à Comissão de Controle e Sustentabilidade do Sistema - CCSS e à Comissão de Organização, Normas e Procedimentos - CONP.

6. Destaca-se que o art. 57 e os incisos XII e XIII do art. 63 da Resolução nº 1.015, de 30 de junho de 2006, estabelecem nos seguintes termos:

Art. 57. O Conselho Diretor – CD tem por finalidade auxiliar o Plenário na gestão do Confea.

(...)

Art. 63. Compete ao Conselho Diretor:

(...)

XII – apreciar e decidir sobre a estrutura organizacional e as rotinas administrativas do Confea propostas pelo presidente;

XIII – apreciar e decidir sobre os instrumentos normativos de gestão de pessoas propostos pelo presidente;

7. Considerou-se também que as competências relativas à CCSS e à CONP, no tocante à reestruturação do Confea, por dedução lógica, não se referem às questões da gestão administrativa, mas sim à estrutura da atividade finalística do Confea, tais como eventuais reestrurações dos colegiados, como por exemplo as comissões permanentes, especiais, etc;

8. Do exposto, entende-se não haver competência concorrente do Conselho Diretor com a Comissão de Controle e Sustentabilidade do Sistema - CCSS e com a Comissão de Organização, Normas e Procedimentos - CONP, no tocante à estrutura organizacional e os instrumentos normativos de gestão de pessoas, pois a Resolução nº 1.015, de 2006, explicitou e especificou tais competências ao Conselho Diretor, delegando a este a decisão acerca do tema;

9. Em atenção ao item III da Conclusão do Parecer 13 (0542447), deve-se atentar que a necessidade da criação do Setor de Patrocínio e Promoção decorreu da análise e discussão acerca da Informação 44 (0528225) no âmbito do Conselho Diretor, culminando na Decisão CD 190 (0528980);

10. Em decorrência do supracitado encaminhamento do Conselho Diretor, a Gerência de Planejamento e Gestão - GPG apresentou, na Minuta de Portaria GPG 0539931, a pertinente descrição das atribuições do Setor de Patrocínio e Promoção, restando assim, por esse meio, a manifestação técnica da GPG em sentido favorável a criação e implementação da mencionada unidade organizacional;

11. Ressalta-se que, caso a GPG tivesse apresentado manifestação técnica contrária à criação do Setor de Patrocínio e Promoção, após a Decisão CD 190, tal fato seria considerado na presente oportunidade;

12. Em relação ao item V da Conclusão do Parecer 13 (0542447) no tocante à necessidade de a GPG adequar a proposta de alteração da estrutura organizacional do Confea, de modo a harmonizá-la com a recomendação do MPT, sobretudo em relação às unidades ASID e APAR entendemos ser tema da atribuição da Gerência de Recursos Humanos sendo da competência da GPG tão somente a avaliação técnica da proposta organizacional. Assim sendo, esta Gerência se posiciona tecnicamente no sentido de que, caso haja impedimentos na legislação de pessoal, as atribuições definidas para a APAR sejam absorvidas pela Chefia de Gabinete e as atribuições da ASID sejam deslocadas para a SEG recebendo essas UO pessoal suplementar compatível.

13. Por fim, em relação aos itens da Conclusão do Parecer 13 (0542447), que tratam da necessidade de a GPG em conjunto com a GOC realizarem estudo técnico que demonstre a viabilidade orçamentária do Confea, mesmo após a aprovação da nova estrutura organizacional, notadamente quanto à realização de concurso público para prover as vagas abertas conforme novo quadro de pessoal, ao pagamento das progressões funcionais referentes ao próximo exercício, conforme previsão do PCCS/2012 e às cláusulas financeiras do ACT 2021/2023, notadamente a reposição salarial e dos benefícios, entendemos ser estudo a ser realizado quando da realização do concurso, no entanto, caso se entenda ser nesta fase o mais apropriado, não vislumbramos qualquer óbice.

Considerando que por meio do Despacho GRH 0553104, de 31 de janeiro de 2022, a Gerência de Recursos Humanos - GRH submeteu os autos à Chefia de Gabinete - GABI, nos seguintes termos:

Considerando os estudos para reestruturação organizacional em curso, conduzidos pela Gerência de Planejamento e Gestão nos presentes autos e a necessidade de readequação do quadro de pessoal, tendo por base as atribuições das novas unidades organizacionais que serão criadas, conforme aprovado na Decisão CD-190/2021 (0528980);

Considerando a Portaria nº 233/2019 (0228281), que instituiu o Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal, que estabelece nos arts. 57 e 58:

Art. 57. Este normativo visa atender as recomendações do Ministério Público do Trabalho, no âmbito do IC 001202.2016.10.000/8-06, e deverá ser atualizado após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep, a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG e a Comissão de revisão do PCCS.
Art. 58. O Quadro de Pessoal estabelecido no Anexo I é provisório e deverá ser redefinido após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep e a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG, com base na Estrutura Organizacional e atribuições das unidades organizacionais.

Encaminhamos minuta de portaria para instituição do novo normativo para apreciação superior e solicitamos o encaminhamento ao Conselho Diretor.

O Estudo Técnico Analítico (0553098) foi feito com base nos documento incluídos pela GPG (0539931 e 0551776), e em atendimento ao Parecer 13 (0542447), após reuniões com GABI, SEG, GPG, PROJ.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos e/ou alterações que se façam necessárias.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0555569, de 02 de fevereiro de 2022, a Chefia de Gabinete - GABI encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica - PROJ, nos seguintes termos:

Trata-se de processo que visa a alteração da estrutura organizacional do Confea e a consequente revisão da portaria 233/2019 que trata do quadro de pessoal.

Diante do Parecer SUJUD nº 13/2022 (0542447), a Gerência de Recursos Humanos realizou ajustes com o objetivo de adequar a Minuta de Portaria do quadro de pessoal às observações do referido Parecer.

A minuta segue acostada aos autos (0553102) e será objeto de análise futura pelo Conselho Diretor.

A minuta de portaria que definirá a nova estrutura organizacional também será objeto apreciação por essa Procuradoria Jurídica, contudo, ainda não está presente aos autos e será tramitada oportunamente pela SEG ou pela unidade organizacional responsável pela matéria.

Sendo assim, para permitir maior tempo de análise do instrumento confeccionado pela GRH, encaminhamos os autos para análise Jurídica da Minuta de Portaria (0553102).

Pela similaridade e complementaridade das matérias, sugere-se um parecer único que abranja os dois instrumentos de modo a facilitar a apreciação pelo Conselho Diretor.

Considerando que por meio do Despacho GPG 0557519, de 04 de fevereiro de 2022, a Gerência de Planejamento e Gestão - GPG encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, nos seguintes termos:

Nos termos do art. 68, incisos II e III, da Portaria nº 364, de 28 de agosto de 2015, e

Considerando a Minuta de Portaria GRH 0553102 que apresenta as alterações do normativo de pessoal que aprova a descrição de cargos e funções e quadro de pessoal do Confea;

Considerando a Minuta de Portaria GPG 0556805 que apresenta as adequações do organograma e das atribuições das unidades organizacionais em atendimento da Decisão CD nº 195/2021 e das orientações pactuadas em conjunto com a Procuradoria Jurídica e com a Gerência de Recursos Humanos.

Solicitamos análise de impacto orçamentário, bem como parecer dessa GOC sobre a proposta de alteração da Estrutura Organizacional do Confea (0556805), observada a proposta de Normativo de Pessoal (0553102).

Por oportuno, informamos que a Minuta de Portaria GPG 0556805, relativamente à forma, reordena e renumera dispositivos, bem como promove ajustes redacionais visando à clareza do texto normativo, sem, contudo, alterar o mérito anteriormente proposto.

Considerando que por meio do Despacho GOC 0558863, de 07 de feveriro de 2022, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, de 07 de fevereiro de 2022, diligenciou à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GPG (Sei 0557519).

Informa-se que para a elaboração do impacto orçamentário acerca proposta de alteração da Estrutura Organizacional - Anexo II da Minuta de Portaria GPG (Sei 0556805), conjugada com a proposta de Quadro de Pessoal correspondente - Anexo I da Minuta de Portaria GRH (Sei 0553102), a Gerência de Orçamento e Contabilidade necessita de dados específicos que são administradas no âmbito do Confea pela GRH/SETAP.

Diante disso, solicita-se os seguintes dados do mês 01/2022, em planilha excel:

Matr.	Nome	Lotação	Salário Base	Incorporação de Função	Anuênio	Assiduidade	Gratificação 1/12	Função de Confiança	Cargo em Comissão	Encargos INSS + RAT *(informar %)*	Encargos FGTS *(informar %)*	Encargos PIS *(informar %)*	Auxílio Transporte	Auxílio Alimentação	Auxílio Educação (Creche/Escola)

Observa-se que os dados relativos aos benefícios (transporte, alimentação, educação, plano de saúde, plano odontológico e tecnoprev) deverão quando houver opção do empregado.

Observa-se que os dados de "função de confiança" e "cargo em comissão" deverão ser informados com base no conceito da Portaria nº 233/2019.

Solicita-se brevidade na resposta, de acordo com a urgência que o caso requer.

Considerando que por meio do Despacho GOC 0559191, de 08 de fevereiro de 2022, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC complementou a diligência à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Adicionalmente ao Despacho GOC (Sei 0558863), solicita-se a **apresentação do Anexo I - Quadro de Pessoal do Confea da Minuta de Portaria GRH (Sei 0553102) comparativamente com o Quadro de Pessoal Atual, evidenciando os Cargos de Carreira e Cargos de Livre Provimento (CLP) ocupados e as diferenças decorrentes de "necessidades" e "excedentes"**.

Um ponto fundamental a ser esclarecido em relação ao Quadro de Pessoal do Confea (Anexo I), é a **contagem do número de CLP Funções de Confiança** a serem ocupados por empregados de carreira.

Isto porque, se o inciso II do art. 28 da Minuta de Portaria GRH (Sei 0553102), define que as Funções de Confiança (FC) devem ser *"exercidas, exclusivamente, por empregados de carreira ou que possuam vínculo efetivo com a Administração Pública"*, s.m.j., as 25 (vinte e cinco) vagas estão contempladas no quantitativo de vagas de cargos de carreira.

O mesmo raciocínio tem a GOC em relação à **contagem de CLP Cargos em Comissão**, em razão do inciso I do art. 46 da Minuta de Portaria GRH (Sei 0553102): *"50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos cargos em comissão deverão ser preenchidos por empregados de carreira"*.

Ressalta-se que o quantitativo de empregados (Quadro de Pessoal do Confea) é o que, de fato, balizará a análise de impacto orçamentário de que trata este processo.

Solicita-se brevidade na resposta, de acordo com a urgência que o caso requer.

Considerando que por meio do Despacho GRH 0560727, de 11 de fevereiro de 2022, a Gerência de Recursos Humanos - GRH restitiu os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC, nos seguintes termos:

Em atenção aos Despachos GOC (0558863 e 0559191), segue planilha de dados referentes às despesas de pessoal, bem como adequação de quantitativos de vagas de acordo com as considerações levantadas por esta GOC, para subsidiar os cálculos do impacto orçamentário da proposta de estrutura organizacional.

Essa GRH fará a adequação da minuta de portaria de quadro de pessoal, contemplando as alterações e descrições do quantitativo de vagas.

Agradecemos a colaboração do Assessor Alexandre Borsato na elaboração das planilhas, e também ao GOC pela parceria na identificação dos pontos de melhoria na proposta de quadro de pessoal.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Considerando que a Gerência de Recursos Humanos - GRH juntou aos autos o documento SEI 0560735, intitulado "Planilha Dados Quadro de Pessoal - Proposta Estrutura;

Considerando que por meio da Informação 3 (0566879), de 01 de março de 2022, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC manifestou-se à Gerência de Planejamento e Gestão - GPG e à Superintendência Administrativo e Financeira - SAF, nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GPG (Sei 0557519), em especial:

"**Solicitamos análise de impacto orçamentário, bem como parecer dessa GOC sobre a proposta de alteração da Estrutura Organizacional do Confea** (0556805), observada a proposta de Normativo de Pessoal (0553102)." (grifado)

*"Por oportuno, informamos que a Minuta de Portaria GPG 0556805, relativamente à forma, reordena e renumera dispositivos, bem como promove ajustes redacionais visando à clareza do texto normativo, **sem, contudo, alterar o mérito anteriormente proposto**."* (grifado)

Considera-se como "mérito anteriormente proposto", os seguintes pontos da Informação GPG nº 17/2021 (Sei 0495918):

"Dos pontos apresentados teremos a seguinte configuração de cargos:

*- A proposta considera a **manutenção do atual quadro de pessoal efetivo com os empregados ora existentes;*** (grifado)

*- Somente os novos cargos de **Gerente de Coordenação Finalística**, chefe da Assessoria de Apoio à Decisão, **Gerente de Aquisições e Contratos** e **chefe da Assessoria Parlamentar** serão ocupados por **novas contratações de pessoal fora do quadro**;* (grifado)

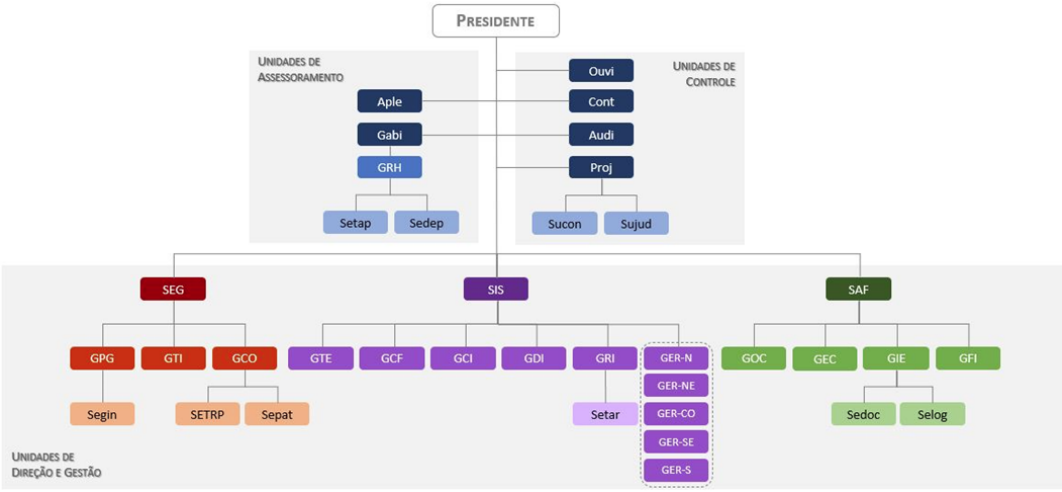
***- Os novos cargos de chefe de Setores** de Fiscalização Integrada do Sistema, de Gestão Integrada do Sistema, de Processos e Assuntos Internacionais **serão ocupados por empregados**, nos termos do Art. 34, inciso II da PORTARIA N° 233/2019;* (grifado)

- Para efeito de cálculo deve-se considerar ***os cargos de chefe de setor sendo ocupados por empregados com Padrão Salarial 041 na tabela de cargos e salários****."* (grifado)

PARTE I - NOVA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A primeira parte desta Informação GOC nº 3/2022 **se refere, exclusivamente, à proposta para a Nova Estrutura Organizacional do Confea**, nos termos do Anexo II (Organograma do Confea) da Minuta de Portaria GPG (Sei 0556805).

I-1. Anexo I (Organograma do Confea) da Minuta de Portaria GPG que trata de Estrutura Organizacional do Confea (Sei 0556805):



I-2. Do Organograma proposto para a Nova Estrutura Organizacional, comparando-se à Estrutura Organizacional vigente, pela Portaria AD nº 364/2015, denota-se as seguintes alterações:

- Criação de 3 unidades organizacionais - Gerências: APLE, GCF e GEC

- Criação de 3 unidades organizacionais - Setores: SEGIN, SEPAT e SETAR

- Extinção de 1 unidade organizacional - Setor: SETAC

I-3. Apresenta-se, a seguir, os impactos financeiros e orçamentários nas despesas de pessoal, decorrentes da proposta para implantação de uma Nova Estrutura Organizacional, considerando a Tabela Salarial vigente a partir 01/05/2021 (ACT 2021/2023) e dados extraídos do arquivo Excel - Planilha: **Custo quadro atual - jan 2022** (Sei 0560735) - fornecido pela Gerente de Recursos Humanos - GRH:

- Criação de 1 (uma) Gerência: (*contratação de pessoal fora do quadro)*
- Impacto mensal de 1 (uma) Gerência: R$ 49.129,29
- Salário Gerente: R$ 29.063,16
- Encargos Sociais - INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 9.604,07
- 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.074,09
- 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 3.222,27
- Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
- Auxílio Educação: R$ 832,29
- Plano de Saúde: R$ 3.117,72 (analogia ao empregado de matrícula 0854)
- Plano Odontológico: R$ 84,69 (analogia ao empregado de matrícula 0854)
- Tecnoprev: R$ 679,00

- Criação de 1 (um) Setor: (*"nomeação de pessoal do quadro de carreira)*
- Padrão 41: R$ 11.898,44*****
- Impacto mensal de 1 (um) Setor: R$ 13.760,11
- Função de Confiança Chefe de Setor: R$ 21.206,61 (-) R$ 11.898,44* = R$ 9.308,17
- Encargos Sociais - INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 3.075,93
- 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 344,00
- 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.032,01
- Auxílio Alimentação: R$ 0,00**
- Auxílio Educação: R$ 0,00**
- Plano de Saúde: R$ 0,00**
- Plano Odontológico: R$ 0,00**
- Tecnoprev: R$ 0,00**

(**) Por se tratar de empregado de carreira, a nomeação não aumentará as despesas de benefícios.

- Extinção de 1 (um) Setor: SETAC (atualmente ocupado por empregado de carreira - Matr. 0650)
- Redução mensal do SETAC: R$ 11.291,34
- Função de Confiança Chefe de Setor: R$ 7.638,15
- Encargos Sociais - INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 2.524,06
- 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 282,28
- 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 846,85
- Auxílio Alimentação: R$ 0,00**
- Auxílio Educação: R$ 0,00**
- Plano de Saúde: R$ 0,00**
- Plano Odontológico: R$ 0,00**
- Tecnoprev: R$ 0,00**

(**) Por se tratar de empregado de carreira, a exoneração não reduzirá as despesas de benefícios.

I-4. A partir dos cálculos individuais acima, apresenta-se os impactos financeiros e orçamentários mensal e no exercício de 2022, considerando a manutenção do quadro de pessoal atual e mais a possibilidade de contratações, nomeações e exonerações, a partir do mês de Abr/2022, em razão dos trâmites necessários para aprovação da proposta de alteração da Estrutura Organizacional:

- IMPACTO MENSAL: R$ 177.376,86 (Mês Base para cálculo: Jan/2022)

(+) Criação de 3 (três) Novas Gerências (APLE, GCF e GEC): R$ 47.877,07 x 3 = **R$ 147.387,87**
(+) Criação de 3 (três) Novos Setores (SEGIN, SEPAT e SETAR): R$ 13.760,11 x 3 = **R$ 41.280,33**
(–) Extinção de 1 (um) Setor (SETAC): **R$ 11.291,34**

- IMPACTO NO EXERCÍCIO DE 2022 (9 MESES): R$ 1.749.405,53 (Abr/2022 a Dez/2022)
Data-base: Mai/2022; Índice de Reajuste estimado na Proposta Orçamentária de 2022: 10,7831%

(+) Criação de 3 (três) Novas Gerências (APLE, GCF e GEC): R$ 1.453.634,68
Abr/2022: R$ 147.387,87 **+** Mai/2022 a Dez/2022: R$ 1.306.246,81 (R$ 147.387,87 x 1,107831 x 8 meses)
(+) Criação de 3 (três) Novos Setores (SEGIN, SEPAT e SETAR): R$ 407.133,36
Abr/2022: R$ 41.280,33 **+** Mai/2022 a Dez/2022: R$ 365.853,03 (R$ 41.280,33 x 1,107831 x 8 meses)
(–) Extinção de 1 (um) Setor (SETAC): R$ 111.362,51
Abr/2022: R$ 11.291,34 **+** Mai/2022 a Dez/2022: R$ 100.071,17 (R$ 11.291,34 x 1,107831 x 8 meses)

I-5. Diante dos cálculos acima, passa-se à análise em relação aos impactos no Orçamento do Confea de 2022:

I-5.1. O Orçamento do Confea aprovado para 2022 foi de R$ 225.000.000,00 (duzentos e vinte e cinco milhões de reais), sendo R$ 224.825.000,00 a título de receitas correntes e, R$ 175.000,00 a título de receita de capital.

I-5.2. As despesas com Pessoal Próprio (remuneração, encargos sociais e benefícios) foram fixadas no orçamento, no valor total de R$ 83.930.000,00 (oitenta e três milhões novecentos e trinta mil reais).

I-5.3. As despesas com Pessoal Próprio fixadas representaram 37,33% do total das receitas correntes do Orçamento de 2022.

I-5.4. Se somado o efeito da Nova Estrutura a partir de Abr/2022 (R$ 1.749.405,53), as despesas com Pessoal Próprio representariam 38,11% do total das receitas correntes do Orçamento de 2022.

I-5.5. O total fixado para as despesas com Pessoal Próprio contemplaram, além do quadro de pessoal atual, mais 5 (cinco) contratações de cargos de assessoria nível III pelo Gabinete, das quais restam 3 (três) vagas de cargos de livre provimento a serem preenchidas, e mais 2 (duas) contratações de cargos de gerente previstas no PIC-15 Recomposição do Quadro de Pessoal do Confea.

I-5.6. Considerando as estimativas de contratações para 2022, conclui-se que o Orçamento do Confea possui recursos suficientes para cobertura das despesas decorrentes da implantação da Nova Estrutura Organizacional.

I-6. Embora o Acórdão 341/2004-TCU-Plenário tenha definido que os Conselhos Profissionais não estejam subordinados às limitações contidas na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei Complementar nº 101/2000), oportunamente, informa-se que o custo total com terceirizados foi orçado para 2022, na ordem de R$ 4.385.000,00 (quatro milhões trezentos e oitenta e cinco mil reais):

-Serviços de Motoristas: R$ 335.000,00

- Serviços de Limpeza, Conservação e Jardinagem: R$ 1.750.000,00

- Serviços de Segurança Predial e Preventiva: R$ 1.400.000,00

- Serviços de Brigada de Incêndio: R$ 900.000,00

I-7. Apenas a título informativo, se somadas as despesas fixadas com Pessoal Próprio (R$ 83.930.000,00) e com Terceirização (R$ 4.385.000,00), o percentual em relação às receitas correntes seria de 39,28%, ficando abaixo do limite de 50% estabelecido no art. 19 da LRF.

I-8. Diante do exposto, e sem adentrar no juízo de oportunidade e conveniência que competem à Administração do Confea, conclui-se, sob os aspectos financeiro e orçamentário, pela viabilidade de implantação da Estrutura Organizacional proposta pela Minuta de Portaria elaborada pela GPG (Sei 0556805), bem como pela suficiência do Orçamento de 2022 para a cobertura das despesas decorrentes, considerando o quadro de pessoal atual, as três novas contratações (gerentes), as três novas nomeações (chefes de setores), uma exoneração (SETAC), além da reposição da vaga de Gerente de Relacionamentos Institucionais que se encontra em aberto.

I-9. Ressalta-se que as novas despesas de pessoal (remuneração, encargos e benefícios), em sendo aprovadas, passarão a integrar o Orçamento do Confea de forma contínua, devendo ser integralmente fixadas em cada proposta orçamentária a partir de sua implantação.

PARTE II - NOVO QUADRO DE PESSOAL

A segunda parte da Informação GOC nº 3/2022, **se refere, à proposta para o Novo Quadro de Pessoal**, nos termos da Minuta de Portaria GRH (Sei 0553102), **atualizada pela Planilha Dados Quadro de Pessoal - Proposta Estrutura (Sei 0560735)**, encaminhada pelo Despacho GRH (Sei 0560727).

II-1. Considerando o Quadro de Pessoal do Confea composto por 186 (cento e oitenta e seis) empregados, em Janeiro/2022, apresentado no arquivo Excel - Planilha: Custo quadro atual - jan 2022 (Sei 0560735).

II-2. Considerando que dos atuais 186 (cento e oitenta e seis) empregados do Confea, 158 (cento e cinquenta e oito) são empregados de carreira e 28 (vinte e oito) são empregados contratados por livre nomeação e exoneração.

II-3. Considerando que dos 158 (cento e cinquenta e oito) empregados de carreira, 5 (cinco) empregados ocupam o cargo de Auxiliar (em extinção), 61 (sessenta e um) empregados ocupam o cargo de Assistente e 92 (noventa e dois) empregados ocupam o cargo de Analista.

II-4. Considerando que, atualmente, 22 (vinte e dois) empregados de carreira ocupam Funções de Confiança (FC).

II-5. Considerando que, atualmente, 16 (dezesseis) empregados de carreira ocupam Cargos em Comissão (CC).

II-6. Considerando o Despacho GRH (Sei 0560727): *"Essa GRH fará a adequação da minuta de portaria de quadro de pessoal, contemplando as alterações e descrições do quantitativo de vagas".*

II-7. Ressalta-se que para a elaboração da parte II desta Informação, serão considerados os dados fornecidos na Planilha Dados Quadro de Pessoal - Proposta Estrutura (Sei 0560735):

- II-7.1. Arquivo Excel - Planilha: **Quadro da minuta anexo I** (Sei 0560735):

UNIDADE ORGANIZACIONAL	VAGAS				CLP		TOTAL
	CARGOS DE CARREIRA						
	Auxiliar (em extinção)	Assistente	Analista	TOTAL	FC	CC	
1. Presidência	0	0	0	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	2	2	0	1	3
1.2. Controladoria – Cont	0	1	5	6	0	1	7
1.3. Auditoria – Audi	0	1	5	6	0	1	7
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	1	0	1	0	1	2
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	4	4	1	0	4
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	4	4	1	0	4
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	1	4	5	2	13	18
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	0	2	2	0	1	3
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	5	2	7	1	0	7
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	1	4	5	1	0	5
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	2	2	4	2	1	5
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	3	3	1	5	8
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	0	5	5	0	1	6
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	3	3	6	1	0	6
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	4	6	10	0	1	11
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	1	5	6	0	1	7
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	2	2	4	1	0	4
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	2	2	4	1	0	4
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	1	5	6	7	5	11
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	1	5	6	1	0	6
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	3	7	10	0	1	11
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	1	5	6	1	0	6
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	1	8	9	1	0	9
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	1	15	16	1	0	16
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	1	6	7	0	1	8
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	2	2	0	1	3
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	2	2	0	1	3
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	2	2	0	1	3
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	2	2	0	1	3
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	2	2	0	1	3
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	2	2	0	5	7
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	3	3	6	0	1	7
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	2	4	6	0	1	7
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	2	5	3	10	0	1	11
4.3.2. Setor de Logística – Selog	1	5	1	7	1	0	7
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	2	5	1	8	1	0	8
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	2	3	5	0	1	6
TOTAL	***5 (a)***	***55***	***138***	***198***	***25 (b)***	***48 (c)***	***222 (d)***

(a) As vagas do cargo Auxiliar estão em extinção, ou seja, não haverá reposição em caso de desligamento dos atuais ocupantes, e não serão consideradas para fins de concurso público.

(b) Não contam como vagas no quadro, pois devem ser preenchidos obrigatoriamente por empregados de carreira

(c) 50% das vagas de Cargo em Comissão devem ser obrigatoriamente ocupadas por empregados de carreira. Portanto, contabiliza-se apenas 24 vagas

(d) Cargos de carreira (198) acrescidos de 50% do total de vagas previstas para cargos em comissão (24)

- II-7.2. Arquivo Excel - Planilha: **ResumoCLPs fev 2022 vs Proposta** (Sei 0560735):

- Observa-se que demonstrativo abaixo (Cargos em Comisão), elaborado pela GRH, considerou os 7 (empregados) Requisitados pelo Confea, ocupantes de Cargos em Comissão, como sendo empregados de carreira.

- Neste ponto, a opinião técnica da GRH prevalecerá.

DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO - CONFEA

CARGOS EM COMISSÃO

		OCUPADOS			
		livre provime	carreira		
CARGO	LIMITE	DE FORA	DO QUADRO	Total	SALDO
ASSESSOR I	9	4	2	6	3
ASSESSOR II	8	6	5	11	-3
ASSESSOR III	7	3	3	6	1
GERENTE	20	5	12	17	3
SUPERINTENDENTE	3	2	1	3	0
CHEFE DE GABINETE	1	1	0	1	0
TOTAIS	**48**	**21**	**23**	**44**	**4**
		47,7%	**52,3%**		

FUNÇÕES DE CONFIANÇA

CARGO	LIMITE	OCUPADOS	SALDO
F.C - Assessor Técnico de Comissão Permanente	5	5	0
F.C - Assessor Executivo do Conselhor Diretor	1	1	0
F.C - Assessor Técnico da Comissão Eleitoral Federal	1	1	0
F.C - Assessor Ténico da CONSOEA/CNP	1	1	0
F.C - Assistente Executivo da Comissão do Mérito	1	1	0
F.C - Assistente Executivo da Mesa Diretora do Plenario	1	1	0
F.C - Assistente Executivo do Colegiado	1	1	0
F.C - Assistente Executivo do Gabinete da Presidência	1	1	0
F.C - Chefe de Setor	10	8	2
F.C - Gerente da GCI	1	1	0
F.C - Gerente da GTE	1	1	0
F.C - Gerente da GCF	1	0	1
TOTAIS	**25**	**22**	**3**

Fonte dos quantitativos limite: Minuta de Portaria em substituição à Portaria 233/2019
Fonte dos quantitativos ocupados: Sistema RM Totvs

II-8. Apresenta-se os dados fornecidos pela Gerente de Recursos Humanos relacionados à proposta de Novo Quadro de Pessoal, ao Quadro de Empregados atual e ao Comparativo entre os dois quadros, de acordo com o *Arquivo Excel - Planilha:* ***Comparativo quadros*** *(Sei 0560735)*:

II-8.1. Novo Quadro de Pessoal (proposta):

UNIDADE ORGANIZACIONAL	QUADRO PROPOSTO								
	VAGAS CARGOS DE CARREIRA							CLP	TOTAL
	Auxiliar (extinção	Assistente	Analista	REQ	FC	CC	TOTAL	CC	
1. Presidência	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	2	0	0	0	2	1	3
1.2. Controladoria – Cont	0	1	5	0	0	0	6	1	7
1.3. Auditoria – Audi	0	1	5	0	0	0	6	1	7
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	1	0	0	0	0	1	1	2
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	1	4	0	2	0	5	13	18
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	0	2	0	0	0	2	1	3
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	5	2	0	1	0	7	0	7
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	1	4	0	1	0	5	0	5
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	2	2	0	2	0	4	1	5
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	3	0	1	0	3	5	8
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	0	5	0	0	0	5	1	6
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	3	3	0	1	0	6	0	6
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	4	6	0	0	0	10	1	11
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	1	5	0	0	0	6	1	7
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	2	2	0	1	0	4	0	4
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	2	2	0	1	0	4	0	4
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	1	5	0	7	0	6	5	11
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	1	5	0	1	0	6	0	6
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	3	7	0	0	0	10	1	11
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	1	5	0	1	0	6	0	6
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	1	8	0	1	0	9	0	9
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	1	15	0	1	0	16	0	16
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	1	6	0	0	0	7	1	8
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	2	0	0	0	2	1	3
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	2	0	0	0	2	5	7
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	3	3	0	0	0	6	1	7
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	2	4	0	0	0	6	1	7
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	2	5	3	0	0	0	10	1	11
4.3.2. Setor de Logística – Selog	1	5	1	0	1	0	7	0	7
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	2	5	1	0	1	0	8	0	8
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	2	3	0	0	0	5	1	6
TOTAL	***5***	***55***	***138***	***0***	***25***	***0***	***198***	***48***	***222***

II-8.2. Quadro de Empregados atual:

UNIDADE ORGANIZACIONAL	QUADRO ATUAL								
	VAGAS CARGOS DE CARREIRA							CLP	TOTAL
	Auxiliar (extinção	Assistente	Analista	REQ	FC	CC	TOTAL	CC	
1. Presidência	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	2	1	0	1	3	0	3
1.2. Controladoria – Cont	0	1	7	0	0	1	8	0	8
1.3. Auditoria – Audi	0	2	6	0	0	0	8	1	9
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	2	0	1	0	1	3	0	3
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	2	0	1	0	2	0	2
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	1	3	1	2	3	5	9	14
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	1	1	0	0	1	2	0	2
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	6	1	0	1	1	7	0	7
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	0	3	0	3	3	3	6
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	1	3	0	0	0	4	1	5
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	4	3	0	0	2	7	0	7
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	1	8	0	1	0	9	1	10
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	4	1	0	1	1	5	0	5
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	8	7	0	7	1	15	3	18
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	3	7	0	1	0	10	0	10
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	1	4	0	1	0	5	0	5
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	1	11	0	1	1	12	0	12
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	3	4	0	0	1	7	0	7
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	0	0	0	0	0	1	1
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	1	0	0	1	1	0	1
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	1	0	0	1	1	0	1
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	0	1	0	1	1	0	1
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	0	0	0	0	0	1	1
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	1	0	0	0	1	1	2
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	3	1	0	0	1	4	0	4
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	2	3	0	1	0	5	0	5
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	2	5	3	0	0	1	10	0	10
4.3.2. Setor de Logística – Selog	1	5	0	0	1	0	6	0	6
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	2	4	1	0	1	0	7	0	7
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	3	3	0	0	1	6	0	6
TOTAL	***5***	***61***	***92***	***7***	***21***	***23***	***165***	***21***	***186***

II-8.3. Impacto do Novo Quadro de Pessoal x Quadro de Empregados atual:

UNIDADE ORGANIZACIONAL	EXCESSO / CARÊNCIA			
	VAGAS CARGOS DE CARREIRA			TOTAL
	Auxiliar (extinçã	Assistente	Analista	
1. Presidência	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	0	0
1.2. Controladoria – Cont	0	0	2	2
1.3. Auditoria – Audi	0	1	1	2
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	1	0	1
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	-2	-2
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	0	0
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	0	-1	-1
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	1	-1	0
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	1	-1	0
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	-1	0	-1
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	-2	-2	-4
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	-3	-3
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	1	-2	-1
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	-3	-3	-6
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	0	-3	-3
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	0	3	3
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	2	-1	1
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	-2	-2	-4
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	7	2	9
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	-1	-5	-6
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	0	0	0
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	-1	-5	-6
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	0	-4	-4
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	0	-4	-4
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	2	-2	0
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	-2	-2
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	-1	-1
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	-1	-1
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	-2	-2
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	-2	-2
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	-1	-1
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	0	-2	-2
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	0	-1	-1
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	0	0	0	0
4.3.2. Setor de Logística – Selog	0	0	-1	-1
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	0	-1	0	-1
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	1	0	1
TOTAL	***0***	***6***	***-46***	***-40***

II-9. De acordo com o comparativo apresentado no item II-8 (acima), passa-se, então, à análise dos impactos financeiro e orçamentário relacionados ao Novo Quadro de Pessoal:

- IMPACTO: Carência de 40 empregados (Item II-8)
- **Cargo Auxiliar (em extinção):**
  - Quadro Proposto: 5 vagas
  - Quadro Atual: 5 empregados
  - Excesso de Vagas: 5 (cinco) vagas
  - Redução necessária para o quadro proposto: -100%

- **Cargo Assistente:**
  - Quadro Proposto: 55 vagas
  - Quadro Atual: 61 empregados
  - Excesso de Vagas: 6 (seis) vagas
  - Redução necessária para o quadro proposto: -9,84%

- **Cargo Analista:**
  - Quadro Proposto: 138 vagas
  - Quadro Atual: 92 empregados
  - Carência de Vagas: 46 (quarenta e seis) vagas
  - Aumento necessário para o quadro proposto: + 50%

- IMPACTO: Despesa para contratação de 1 Analista (a partir de Jan/2022)
Padrão 39 - Salário inicial do cargo de Analista: R$ 11.289,45
- Impacto mensal de 1 (um) Analista: R$ 21.909,65
  - Salário Analista: R$ 11.289,45

- Encargos Sociais - INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 3.730,66
- 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 417,23
- 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.251,68
- Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
- Auxílio Educação: R$ 832,29
- Plano de Saúde: R$ 2.197,24 (analogia ao empregado de matrícula 0789)
- Plano Odontológico: R$ 60,10 (analogia ao empregado de matrícula 0789)
- Tecnoprev: R$ 679,00

- IMPACTO MENSAL PARA CONTRATAÇÃO DE 1 ANALISTA: R$ 24.272,19 (estimativa a partir de Mai/2022)
Data-base: Mai/2022; Índice de Reajuste estimado na Proposta Orçamentária de 2022: 10,7831%
- Impacto mensal de 1 (um) Analista: R$ 24.272,19 (R$ 21.909,65 x 1,107831)

- IMPACTO MENSAL ESTIMADO PARA CONTRATAÇÃO DE 46 ANALISTAS: R$ 1.116.520,74
Padrão 39: R$ 24.272,19 (estimativa de reajuste de 10,7831%)
- Impacto mensal de 46 (quarenta e seis) Analistas: R$ 1.116.520,74 (R$ 24.272,19 x 46 analistas)

- IMPACTO ANUAL ESTIMADO PARA CONTRATAÇÃO DE 46 ANALISTAS: R$ 13.398.248,88
Padrão 39: R$ 24.272,19 (estimativa de reajuste de 10,7831%)
- Impacto mensal de 46 (quarenta e seis) Analistas: R$ 13.398.248,88 (R$ 1.116.520,74 x 12 meses)

II-10. Diante dos cálculos acima (item II-9), passa-se à análise em relação aos impactos no Orçamento do Confea de 2022:

II-10.1. O Orçamento do Confea aprovado para 2022 foi de R$ 225.000.000,00 (duzentos e vinte e cinco milhões de reais), sendo R$ 224.825.000,00 a título de receitas correntes e, R$ 175.000,00 a título de receita de capital.

II-10.2. As despesas com Pessoal Próprio (remuneração, encargos sociais e benefícios) foram fixadas no orçamento, no valor total de R$ 83.930.000,00 (oitenta e três milhões novecentos e trinta mil reais).

II-10.3. As despesas com Pessoal Próprio fixadas representaram 37,33% do total das receitas correntes do Orçamento de 2022.

II-10.4. Se somado o efeito da Nova Estrutura a partir de Abr/2022 (R$ 1.749.405,53), as despesas com Pessoal Próprio representariam 38,11% do total das receitas correntes do Orçamento de 2022.

II-10.5. O Orçamento de 2022 absorve o impacto para implantação da Nova Estrutura Organizacional, no valor total de R$ 1.749.405,53 (um milhão, setecentos e quarenta e nove mil quatrocentos e cinco reais e cinquenta e três centavos), demonstrado no item I-4 (parte I).

II-10.6. Não há informação no processo quanto às datas para realização de concurso público e intenção de preenchimento das 46 (quarenta e seis) vagas para o cargo de Analista.

II-10.7. O impacto estimado a partir da data-base em Mai/2022, no valor de R$ 13.398.248,88, pode ser utilizado como parâmetro comparativo e hipotético em relação ao Orçamento de 2022.

II-10.8. Logo se tal impacto (R$ 13.398.248,88) fosse adicionado ao total orçado para despesas com pessoal próprio (R$ 83.930.000,00), o montante resultaria em R$ 97.328.248,88, não haveria recursos suficientes no Orçamento de 2022. Neste caso, a Administração teria que aprovar uma reformulação orçamentária com a utilização de parte do superávit financeiro.

II-10.9. Caso a aprovação do Novo Quadro de Pessoal ocorresse para vigência a partir de 2023, a proposta orçamentária seria impactada nos mesmos R$ 13.398.248,88 e mais os efeitos do reajuste salarial da data-base em Mai/2023 e da Portaria AD nº 151/2016 (progressão funcional).

II-10.10. Assim como informado nos itens I-6 e I-7 (Parte I), embora o Acórdão 341/2004-TCU-Plenário tenha definido que os Conselhos Profissionais não estejam subordinados às limitações contidas na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, informa-se que a aprovação do Novo Quadro de Pessoal com o acréscimo de 46 vagas de Analistas, que representa um acréscimo de 50% da lotação atual, teria os seguintes impactos:

(A) Receita Corrente Líquida (RCL) - Orçamento 2022: R$ 224.825.00,00
(B) Despesa de Pessoal Próprio - Orçamento 2022: R$ 83.930.000,00
(C) Contratação de 46 Analistas: R$ 13.000.000,00
(D) Total das Despesas de Pessoal Próprio com 46 Analistas (B + C): R$ 96.930.000,00
(E) Percentual da Despesa de Pessoal Próprio com 46 Analistas (D / A): 43,08% *(contra 38,11% da nova estrutura)*
(F) Total das Despesas com Terceirização (Item I-6 da Parte I): R$ 4.385.000,00
(G) Somatório (D + F): R$ 101.315.000,00
(H) Percentual da Despesa de Pessoal Total Próprio e Terceirizados (G / A): 45,06% *(contra 39,28% da nova estrutura)*

II-11. Pelo exposto no subitem II-10.10, utilizando como parâmetro os limites da LRF, afirma-se que, na conjectura atual, as despesas com pessoal próprio e terceirizados em relação às receitas correntes, atingiria pouco mais de 45% (quarenta e cinco por cento) e estaria abaixo do limite de 50%.

II-12. Ressalta-se que em caso de aprovação do Novo Quadro de Pessoal, a Administração do Confea deve estar consciente de que uma parcela representativa de, no mínimo de R$ 13 milhões, será comprometida com despesas de pessoal, se implantada no exercício em curso, por meio de reformulação orçamentária, visto que o Orçamento de 2022 não é capaz de suportar as contratações e, consequentemente em todas as elaborações de propostas orçamentárias, devido ao caráter continuado das despesas correntes.

II-13. Ressalta-se a preocupação do alinhamento entre o aumento de 50% do quadro de Analistas e as inovações tecnológicas que surgem a todo momento, exemplificado pelo Programa Confea Inova, que podem resultar na simplificação de atribuições e tarefas que demandem menos dependência de mão de obra.

II-14. Diante do exposto, sem adentrar no juízo de oportunidade e conveniência competem à Administração do Confea, conclui-se, exclusivamente, sob os aspectos financeiro e orçamentário, pela viabilidade de implantação do Novo Quadro de Pessoal proposto no Arquivo Excel - "Planilha: Dados Quadro de Pessoal Proposta Estrutura" (Sei 0560735).

Considerando que por meio do Despacho GPG 0567164, de 03 de março de 2022, a Gerência Planejamento e Gestão - GPG encaminhou os autos à Gerência de Recursos Humanos - GRH, nos seguintes termos:

Encaminho para conhecimento e providências que julgar necessárias, principalmente quanto a ajustes na Minuta de Portaria (0553102), Informação 3 (05668790) da GOC que conclui, sob os aspectos financeiro e orçamentário, pela viabilidade de implantação do Novo Quadro de Pessoal proposto no Arquivo Excel - "Planilha: Dados Quadro de Pessoal Proposta Estrutura" (Sei 0560735).

Considerando a decisão CD 003/2022 que definiu as datas máximas para encaminhamento de processos ao Conselho Diretor e considerando que a próxima reunião do CD está prevista para o dia 17/03/2022, solicitamos vossos préstimos no sentido da restituição dos autos ainda nesta sexta-feira, 04/03/2022.

Considerando que a Gerência de Recursos Humanos - GRH juntou aos autos a Minuta de Portaria GRH 0567451, encaminhando o Processo à Chefia de Gabinete - GABI, por meio do Despacho GRH 0567809, de 04 de março de 2022, nos seguintes termos:

Considerando os estudos para reestruturação organizacional em curso, conduzidos pela Gerência de Planejamento e Gestão nos presentes autos e a necessidade de readequação do quadro de pessoal, tendo por base as atribuições das novas unidades organizacionais que serão criadas, conforme aprovado na Decisão CD-190/2021 (0528980);

Considerando a Portaria nº 233/2019 (0228281), que instituiu o Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal, que estabelece nos arts. 57 e 58:

Art. 57. Este normativo visa atender as recomendações do Ministério Público do Trabalho, no âmbito do IC 001202.2016.10.000/8-06, e deverá ser atualizado após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep, a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG e a Comissão de revisão do PCCS.
Art. 58. O Quadro de Pessoal estabelecido no Anexo I é provisório e deverá ser redefinido após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep e a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG, com base na Estrutura Organizacional e atribuições das unidades organizacionais.

Encaminhamos minuta de portaria para instituição do novo normativo para apreciação superior (inclusive nova análise pela PROJ, se necessário) e solicitamos o encaminhamento ao Conselho Diretor.

O Estudo Técnico Analítico (0553098) foi feito com base nos documento incluídos pela GPG (0539931 e 0551776), e em atendimento ao Parecer 13 (0542447), após reuniões com GABI, SEG, GPG, PROJ. Em atendimento aos Despachos GOC (0558863 e 0559191), realizamos, juntamente com o Assessor Alexandre Borsato, adequações nos quantitativos do quadro de pessoal, para melhor entendimento da distribuição de valores do orçamento (0560735).

Após análise do Gerente de Orçamento e Contabilidade (0566879), em que demonstra o alto impacto orçamentário do aumento do número de analistas proposto, revisamos novamente os quantitativos, corroborando o entendimento da necessidade de incremento do aporte tecnológico nos processos organizacionais a fim de otimizar o aproveitamento operacional dos empregados em exercício e minimizar a projeção de novas contratações. Dessa forma, propõe-se um quadro muito próximo do atualmente ocupado, com uma previsão bastante conservadora para iniciar a implementação das novas unidades, no intuito de trabalhar primeiramente as movimentações internas para composição dessas equipes e, só então, avaliar a necessidade de novas admissões (0568061).

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos e/ou alterações que se façam necessárias.

Considerando que por meio da Informação 8 (0568086), de 04 de março de 2022, a Procuradoria Jurídica manifestou-se nos seguintes termos:

0.1. Trata-se de processo capitaneado pela Gerência de Planejamento e Gestão - GPG, que visa a alteração da estrutura organizacional do Confea. Em um primeiro momento, esta unidade jurídica aportou aos autos o parecer 13 0542447, oportunidade em que fez apontamentos ao CD. Vejamos

Diante de todo o exposto, esta unidade jurídica conclui, **nos termos da fundamentação**:

I - Pela necessidade de o senhor presidente convalidar o vício formal de propositura indicado acima, tendo em vista as disposições regimentais;

II - Pela necessidade de a decisão CD que aprovar a nova estrutura organizacional ser encaminhada à CCSS e à CONP para deliberação, tendo em vista as disposições regimentais;

III - Pela necessidade de a GPG, enquanto área técnica, fundamentar a necessidade de criação do Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT anteriormente à decisão CD que aprovará a nova estrutura organizacional do Confea, sob pena de nulidade do ato;

IV - Pela necessidade de a GOC proceder a um novo estudo de impacto orçamentário, contemplando a despesa ocasionada pelo Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT, tendo em vista disposições da LRF;

V - Pela necessidade de a GPG adequar a proposta de alteração da estrutura organizacional do Confea, de modo a harmonizá-la com a recomendação do MPT, sobretudo em relação às unidades ASID e APAR; e

VI - Pela necessidade de a GPG em conjunto com a GOC realizarem estudo técnico que demonstre a viabilidade orçamentária do Confea, mesmo após a aprovação da nova estrutura organizacional, notadamente quanto à realização de concurso público para prover as vagas abertas conforme novo quadro de pessoal, ao pagamento das progressões funcionais referentes ao próximo exercício, conforme previsão do PCCS/2012 e às cláusulas financeiras do ACT 2021/2023, notadamente a reposição salarial e dos benefícios.

0.2. O CD por por sua vez, acatou as recomendações feitas por esta SUJUD, conforme se nota da decisão n° 195 0544023. Por esta razão, restituiu os autos à SEG para que atendesse às recomendações jurídicas. A SEG despachou os autos à GPG, e tal gerência emitiu a informação 1 0551776. Ato contínuo o processo foi tramitado à GRH e à GOC, a esta última para que fosse refeito o estudo de impacto orçamentário. O novo estudo foi juntado aos autos (informação 3 GOC 0566879), com a seguinte conclusão:

II-14. Diante do exposto, sem adentrar no juízo de oportunidade e conveniência competem à Administração do Confea, conclui-se, exclusivamente, sob os aspectos financeiro e orçamentário, pela viabilidade de implantação do Novo Quadro de Pessoal proposto no Arquivo Excel - "Planilha: Dados Quadro de Pessoal Proposta Estrutura" (Sei 0560735). (sem os grifos do original)

0.3. E por último, a GRH exarou manifestação 0567809 informando que alterou novamente os quantitativos do quadro de pessoal, de modo a reduzir o número de vagas em aberto, em cotejo com a primeira proposta enviada pela GRH para aprovação do CD. Veja a conclusão da citada manifestação:

Após análise do Gerente de Orçamento e Contabilidade (0566879), em que demonstra o alto impacto orçamentário do aumento do número de analistas proposto, revisamos novamente os quantitativos, corroborando o entendimento da necessidade de incremento do aporte tecnológico nos processos organizacionais a fim de otimizar o aproveitamento operacional dos empregados em exercício e minimizar a projeção de novas contratações. Dessa forma, propõe-se um quadro muito próximo do atualmente ocupado, com uma previsão bastante conservadora para iniciar a implementação das novas unidades, no intuito de trabalhar primeiramente as movimentações internas para composição dessas equipes e, só então, avaliar a necessidade de novas admissões (0568061).

0.4. Pois bem, vejamos:

0.5. Quanto ao item III das recomendações jurídicas, ou seja, necessidade de se fundamentar a criação do (Setor de Patrocínio e Promoção - SEPAT) previamente ao ato de tomada de decisão de criação da unidade, tem-se que a postura do CD de retornar os autos à SEG/GPG antes de aprovar a criação da unidade, bem como manifestação da área técnica 0551776 previamente à decisão CD supre a irregularidade constatada na primeira manifestação jurídica.

0.6. Sobre os itens IV e VI, isto é, necessidade de a GOC realizar novo estudo de impacto orçamentário mais abrangente, inclusive contemplando a despesa a ser gasta com o SEPAT, também foi atendida a recomendação, porquanto a Gerência de Orçamento e Contabilidade, após realizar novo estudo concluiu pela ***"viabilidade de implantação do novo quadro de pessoal."***

0.7. Acerca do item V, em suma, necessidade de a GPG adequar a proposta de alteração da estrutura organizacional, de modo a harmonizá-la com a recomendação do MPT, verifica-se da nova minuta de portaria que as as atribuições das pretensas unidades (ASID e APAR) foram incorporadas por outras unidades (GABI e SEG), conforme indicado pela GPG no item 12 da informação 1 0551776. E a unidade (Assessoria ao Plenário - APLE) foi elevada ao *status* de gerência, o que afasta, em tese, a problemática posta sobre passivo trabalhista por equiparação salarial. Em suma, resta atendida a recomendação.

0.8. Nada obstante, pela relevância, reforça a opinião lançada na manifestação jurídica anterior, no que toca a lotação dos assessores (I, II e III). Em resumo, para se evitar eventuais ações trabalhistas por equiparação salarial **sugere-se que os assessores de níveis salariais distintos (I, II e III) não sejam lotados "lado a lado" nas mesmas unidades**. Devendo o nível salarial de assessoria, tanto quanto possível, ser condizente com a unidade de lotação. Assim, por exemplo, parece mais razoável que o assessor III, tendo em vista a alta remuneração recebida, seja lotado, preferencialmente ou tão somente, nas unidades quem compõem a alta gestão ou de destaque institucional (Superintendências ou Gabinete), mas não em setores ou unidades correlatas.

0.9. No que diz respeito ao vício de propositura da criação do Setor de Gestão de Estandes e Patrocínios, entende-se que o mesmo resta superado. Isso porque, de fato, o senhor Presidente do Confea participou ativamente da 11ª Reunião Extraordinária do Conselho Diretor, realizada no dia 22 de novembro de 2021, na sede do Confea, em Brasília-DF. Inclusive, a autoridade administrativa assinou a Decisão CD nº 190/2021, anuindo, portanto, com a proposta de relato e voto levada a efeito pelo Conselheiro Federal Annibal Lacerda Marcon quanto à criação do Setor de Gestão de Estandes e Patrocínios.

0.10. Demais disso, o Conselho Diretor acolheu as recomendações lançadas no parecer 13 0542447, restituindo os autos à Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG, nos seguintes termos (0544023):

(...)DECIDIU por unanimidade:

1) Restituir os autos à Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG, com vistas a que sejam levadas a efeito as recomendações contidas no Parecer 13 (0542447) exarado pela Subprocuradoria Judicial - SUJUD; e

2) Determinar que, após o cumprimento das ações acima elencadas e após nova instrução jurídica, os autos sejam restituídos ao Conselho Diretor para análise e decisão,(....)

0.11. Na sequência, sobrevieram os despachos CD (0544023) e SEG (0544216) e a Informação 01/2022-SEG(0551776). Esta última consignando que:

(....)Em relação ao item I da Conclusão do Parecer 13 (0542447), de acordo com o contido nos autos do Processo 959/2017, a alteração da estrutura organizacional apresentada pela Gerência de Planejamento e Gestão - GPG decorreu de manifestações, diretrizes e avaliação do Presidente do Confea, as quais ocorreram e diversos momentos, culminando na Informação 44 (0528225), a qual foi analisada e considerada na motivação da Decisão CD 190 (0528980), conforme disposto nos seguintes documentos: E-mail EO avaliação presidente (03.10.2019) (0399980); Registro reunião com presidente do Confea (0401647); Estudo EO_considerações do presidente (16.10.2019) (0400232); Estudo EO_após novas diretrizes da alta gestão (0480511); Informação 17 (0495918); Informação 44 (0528225); Complementa-se que por ocasião da Decisão CD 190 (0528980) exarada durante 11ª Reunião Ordinária do Conselho Diretor, ocorrida no dia 22 de novembro de 2021, a Sessão do Conselho Diretor foi presidida pelo senhor Presidente do Confea, não restando dúvidas acerca da respectiva convalidação da minuta de alteração da estrutura organizacional do Confea apresentada pelas unidades administrativas pertinentes, quais sejam Gerência de Planejamento e Gestão - GPG e Superintendência de Estratégia e Gestão - SEG; Para além de tal fato, o senhor Presidente do Confea assinou a Decisão CD 190 (0528980), restando plenamente superada a formalidade apontada pela SUJUD, à luz do Princípio da Instrumentalidade das Formas, pois resta inequívoca a convalidação da propositura pelo Presidente do Confea(....)

0.12. Ou seja, pelo encadeamento dos atos administrativos descrito acima, não resta dúvida, de que o senhor Presidente do Confea ao longo da marcha procedimental acabou por convalidar o vício de iniciativa.

0.13. Não bastasse isso, a matéria será novamente submetida à apreciação do Conselho Diretor, o que afasta, por completo, o vício de iniciativa e atende a recomendação da Procuradoria Jurídica.

0.14. Derradeiramente, merece ser relativizado o apontamento sobre a necessidade de a decisão CD que aprovar a nova estrutura organizacional ser encaminhada à CCSS e à CONP para deliberação.

0.15. Essa relativização de entendimento encontra razão de ser no fato do Regimento do Confea (Resolução 1.015/2006) apresentar sobreposição de atribuições e competências administrativas concorrentes em relação ao tema, senão vejamos:

Art. 35. A Comissão de Controle e Sustentabilidade do Sistema – CCSS tem por finalidade zelar pelo equilíbrio administrativo-financeiro, propondo ações voltadas para a sustentabilidade do Sistema Confea/Crea.

Art. 36. Compete especificamente à Comissão de Controle e Sustentabilidade do Sistema:

(...)

III – propor e deliberar sobre medidas econômico-financeiras voltadas à reestruturação organizacional do Confea, dos Creas e da Mútua;

Art. 41. A Comissão de Organização, Normas e Procedimentos – CONP tem por finalidade zelar pela organização e funcionamento do Confea, dos Creas e da Mútua.

Art. 42. Compete especificamente à Comissão de Organização, Normas e Procedimentos:

(...)

III – apreciar e deliberar sobre ações para reestruturação organizacional do Confea, dos Creas e da Mútua;

Art. 9º Compete ao Plenário:

(...)

LV – apreciar e decidir sobre atos administrativos de competência do presidente e do Conselho Diretor;

Art. 55. Compete ao presidente do Confea:

(...)

XXXVII – propor ao Conselho Diretor a estrutura organizacional e as rotinas administrativas do Confea;

XXXVIII – propor ao Conselho Diretor instrumentos normativos de gestão de pessoas;

Art. 63. Compete ao Conselho Diretor:

(...)

XII – apreciar e decidir sobre a estrutura organizacional e as rotinas administrativas do Confea **propostas pelo presidente;**

XIII – apreciar e decidir sobre os instrumentos normativos de gestão de pessoas **propostos pelo presidente;**

0.16. Assim, se a proposta de alteração da estrutura organizacional partiu de iniciativa do Presidente do Confea (artigo 55, XXXVII e XXXVIII), sendo submetida à apreciação do Conselho Diretor(artigo 63, XII e XIII), não apresenta-se como razoável que o assunto seja submetido à apreciação e deliberação da CONP e da CCSS, até mesmo porque, como já dito acima, a matéria é de competência concorrente do Conselho Diretor, CONP e CCCS.

0.17. Assevere-se, neste contexto, que a matéria está muito mais afeta às competências administrativas do CD do que as competências e atribuições da CONP e CCSS, devendo, assim, prevalecer a competência do órgão que possua mais ligação com o tema ou assunto.

0.18. É fato que as matérias relativas à estrutura organizacional e à gestão de pessoal estão muito mais atreladas as competências dos órgãos executivos do Confea (Presidência e Conselho Diretor) do que aos órgãos deliberativos(CONP e CCSS).

0.19. Logo, há de prevalecer, no caso concreto, a competência da Presidência e do Conselho Diretor para propor, apreciar e decidir sobre a estrutura organizacional do Confea, sem a necessidade de submissão do assunto à apreciação e deliberação da CONP e CCSS.

0.20. Ressalte-se, contudo, que **o Regimento Interno do Confea, neste ponto específico, merece revisão e alteração por parte das instâncias competentes, aclarando-se e eliminando-se a sobreposição de atribuições e de competências concorrentes.**

0.21. Posto isso, conclui-se, sob o ponto de vista jurídico, que as recomendações vazadas no parecer 13 0542447 foram superadas e atendidas pelas áreas técnicas e pelo CD, podendo a proposta de alteração da estrutura organizacional do Confea ser apreciada e aprovada pelo Conselho Diretor.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0568514, de 04 de março de 2022, a Chefia de Gabinete restitiu os autos ao Conselho Diretor, em atenção ao item 2 da Decisão CD nº 195/2021 (0544023), *para análise e decisão, tendo em vista as tratativas para o atendimento das ações elencadas no item 1 da mesma Decisão*;

Considerando que por ocasião da 2ª Reunião Extraordinária do Conselho Diretor o assunto foi amplamente discutido, contando com a presença da Chefia de Gabinete, Superintência de Integração do Sistema, Superintendência de Estratégia e Gestão, Superintendência Administrativo e Financeira, Procuradoria Jurídica, Gerência de Orçamento e Contabilidade, Gerência de Planejamento e Gestão e Gerência de Recursos Humanos;

Considerando que restou evidenciada a necessidade de maior aprofundamento nas análises e discussões, notadamente quanto aos reflexos orçamentários e financeiros decorrentes da minuta de Quadro de Pessoal apresentada pela Gerência de Recursos Humanos - GRH;

Considerando que, aliado a tal fato, mostrou-se razoável que os membros do Conselho Diretor pudessem se reunir com a equipe técnica que elaborou as minutas de Portaria GRH 0567451 e GPG 0556805, com vistas a sanar questionamentos antecipadamente, otimizando a reunião deliberativa na qual ocorrerá a análise e decisão acerca dos autos;

Considerando que, de acordo com a Decisão CD 45 (0580890), de 31 de março de 2022, os membros do Conselho Diretor reuniram-se com a equipe técnica no dia 19 de abril de 2022, ocasião na qual foram esclarecidas as dúvidas e apontamentos dos integrantes do Colegiado;

Considerando que foi juntada aos autos a Planilha do Quadro de Pessoal Proposto 0586725, contemplando um comparativo entre o Quadro Atual e o Quadro Proposto;

Considerando que por meio do Despacho GRH 0586727, de 08 de abril de 2022, a Gerência de Recursos Humanos encaminhou os autos à Gerência de Orçamento e Contabilidade, nos seguintes termos:

Trata-se de processo que visa a alteração da estrutura organizacional do Confea e a consequente revisão da portaria 233/2019 que trata do quadro de pessoal.

Adicionalmente às análises realizadas nos autos deste processo, é oportuno contemplar um conjunto de informações que possam corroborar com uma proposição mais adequada.

Registra-se nos últimos quatro anos algumas baixas no quadro de pessoal do Confea, impulsionadas em sua grande maioria pelo Plano de Demissão Voluntária – PDV, que resultou no desligamento de 26 empregados. Além disso, ainda houve o falecimento de três empregados, o desligamento de outros dois e a iminência de desligamentos em virtude de aposentadorias voluntárias, bem como de sua compulsoriedade por ocasião da idade de 75 anos. Esses eventos representam uma redução no quadro efetivo em 36 empregados.

Diante desse cenário, bem como em alinhamento com o que foi discutido em reunião entre GABI, SEG e GRH nesta semana, cumpre ressaltar que é salutar que se tenha margem para o crescimento ou mesmo a renovação do quadro, tendo em vista a faixa etária média do corpo funcional estar próxima dos 50 anos atualmente.

Não obstante, um novo aspecto também foi considerado em nossa análise. Tratando-se de um quadro proposto, que vemos como um quadro "ideal", alteramos nesta nova proposta o quantitativo de postos para o cargo de Auxiliar (em extinção), reduzindo para 0.

Com isso, propõe-se ajustes nos quantitativos ora apresentados ao longo desse processo, no sentido de se antecipar e equalizar possíveis discrepâncias futuras que possam prejudicar o bom andamento dos serviços deste Federal.

Assim, encaminhamos planilha (doc. 0586725) com os novos quantitativos e solicitamos que sejam feitas as análises de impacto orçamentário considerando as alterações propostas.

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos e/ou alterações que se façam necessárias.

Considerando que por meio da Informação 5 (0586739), de 10 de abril de 2022, a Gerência de Orçamento e Contabilidade - GOC manifestou-se nos seguintes termos:

Considerando o Despacho GRH (Sei 0586727) que solicita análise de impacto orçamentário considerando as alterações propostas com novos quantitativos para o Quadro de Pessoal do Confea, em atendimento ao Despacho GABI (Sei 0584181).

Considerando que o objeto da presente Informação GOC trata apenas de proposta de alteração do quadro de pessoal encaminhada pela Gerência de Recursos Humanos - GRH, visto que após a elaboração da Informação GOC Nº 3/2022 (Sei 0566879), não houve proposta de alteração da Estrutura Organizacional do Confea.

Informa-se que a análise da Proposta de <u>Nova Estrutura Organizacional do Confea</u> está contemplada na primeira parte da Informação GOC Nº 3/2022, datada de 1º de março de 2022 (Sei 0566879).

Desta forma, considerando que os cálculos foram efetuados com efeitos a partir de Abril/2022, de acordo com o subitem *"Impacto no Exercício de 2022 (9 meses): R$ 1.749.405,53 (Abr/2022 a Dez/2022)"* do item *"I-4"* da Informação GOC Nº 3/2022, e diante da improbabilidade de implantação da nova estrutura organizacional neste mês corrente, **reitera-se que, <u>sem adentrar no juízo de oportunidade e conveniência que competem à Administração do Confea, conclui-se, sob os aspectos financeiro e orçamentário, pela viabilidade de implantação da Estrutura Organizacional proposta pela Minuta de Portaria elaborada pela GPG (Sei 0556805)</u>, bem como pela suficiência do Orçamento de 2022 para a cobertura das despesas decorrentes, considerando o quadro de pessoal atual, as três novas contratações (gerentes), as três novas nomeações (chefes de setores), uma exoneração (SETAC).**

Passa-se, então, à análise da nova Proposta de Quadro de Pessoal do Confea, encaminhada pelo referido Despacho GRH (Sei 0586430) e Planilha do Quadro de Pessoal Proposto (Sei 0586725).

Antes, porém, é importante destacar que o Confea conta, atualmente, com 186 (cento e oitenta e seis) empregados em seu quadro de pessoal, devidamente relacionados no arquivo Excel encaminhado pelo Gerente da GRH - Planilha de Quadro de Pessoal Proposto; Aba: *"Custo quadro atual - jan 2022"* (Sei 0586725).

Deste quadro atual, é possível extrair as informações de que 158 (cento e cinquenta e oito) são empregados de carreira e 28 (vinte e oito) são contratados por livre nomeação e exoneração, sendo que destes, 7 (sete) são empregados requisitados de outros órgãos públicos.

O Quadro de Pessoal Proposto para a nova estrutura organizacional é composto por 217 (duzentos e dezessete) empregados, distribuídos em 37 (trinta e sete) unidades organizacionais, sendo composto por:

- 187 Empregados de Cargos de Carreira: 55 assistentes e 132 analistas; e
- 30 Empregados de Livre Nomeação e Exoneração, para ocuparem até 50% dos Cargos Comissionados (CC).

UNIDADE ORGANIZACIONAL	QUADRO PROPOSTO								
	VAGAS CARGOS DE CARREIRA							CLP	TOTAL
	Auxiliar (extinção)	Assistente	Analista	REQ.	FC	CC	TOTAL	CC	
1. Presidência	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	2	0	0	0	2	1	3
1.2. Controladoria – Cont	0	1	5	0	0	0	6	1	7
1.3. Auditoria – Audi	0	1	5	0	0	0	6	1	7
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	1	0	0	0	0	1	1	2
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	4	0	1	0	4	0	4
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	1	4	0	2	0	5	22	27
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	0	2	0	0	0	2	1	3
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	5	2	0	1	0	7	0	7
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	1	4	0	1	0	5	0	5
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	2	2	0	2	0	4	1	5
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	3	0	1	0	3	6	9
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	0	4	0	0	0	4	1	5
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	3	3	0	1	0	6	0	6
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	4	6	0	0	0	10	1	11
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	1	5	0	0	0	6	1	7
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	2	2	0	1	0	4	0	4
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	2	2	0	1	0	4	0	4
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	1	5	0	7	0	6	6	12
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	1	5	0	1	0	6	0	6
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	3	7	0	0	0	10	1	11
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	1	4	0	1	0	5	0	5
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	1	7	0	1	0	8	0	8
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	1	13	0	1	0	14	0	14
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	1	5	0	0	0	6	1	7
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	2	0	0	0	2	1	3
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	2	0	0	0	2	1	3
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	2	0	0	0	2	6	8
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	3	3	0	0	0	6	1	7
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	2	4	0	0	0	6	1	7
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	0	5	3	0	0	0	8	1	9
4.3.2. Setor de Logística – Selog	0	5	1	0	1	0	6	0	6
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	0	5	1	0	1	0	6	0	6
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	2	3	0	0	0	5	1	6
TOTAL	***0***	***55***	***132***	***0***	***25***	***0***	***187***	***60***	***217***

Fonte: Planilha do Quadro de Pessoal Proposto - Aba: *"Comparativo quadros"* (Sei 0586725).

A. <u>EMPREGADOS DE CARREIRA</u>

O Quadro de Empregados de Carreira proposto com 187 (cento e oitenta e sete) vagas, quando comparado ao atual quadro de empregados ativos, denota os seguintes excessos e carências:

- Excedente de 5 (cinco) vagas para o cargo de Auxiliar (em extinção): *(0 vaga necessária) X (5 vagas ocupadas)*
- Excedente de 6 (seis) vagas para o cargo de Assistente: *(55 vagas necessárias) X (61 vagas ocupadas)*
- Carência de 40 (quarenta) vagas para o cargo de Analista: *(132 vagas necessárias) X (92 vagas ocupadas)*

UNIDADE ORGANIZACIONAL	EXCESSO / CARÊNCIA			
	VAGAS CARGOS DE CARREIRA			TOTAL
	Auxiliar (extinção)	Assistente	Analista	
1. Presidência	0	0	0	0
1.1. Ouvidoria – Ouvi	0	0	0	0
1.2. Controladoria – Cont	0	0	2	2
1.3. Auditoria – Audi	0	1	1	2
1.4. Procuradoria Jurídica – Proj	0	1	0	1
1.4.2. Subprocuradoria Consultiva – Sucon	0	0	-2	-2
1.4.1. Subprocuradoria Judicial – Sujud	0	0	0	0
1.5. Gabinete da Presidência – Gabi	0	0	-1	-1
1.5.1. Gerência de Recursos Humanos – GRH	0	1	-1	0
1.5.1.1. Setor de Administração de Pessoas – Setap	0	1	-1	0
1.5.1.2. Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep	0	-1	0	-1
1.6. Assessoria ao Plenário - Aple	0	-2	-2	-4
2. Superintendência de Estratégia e Gestão – SEG	0	0	-3	-3
2.1. Gerência de Planejamento e Gestão – GPG	0	1	-1	0
2.1.1. Setor de Gestão da Informação - Segin	0	-3	-3	-6
2.2. Gerência de Tecnologia da Informação – GTI	0	0	-3	-3
2.3. Gerência de Comunicação – GCO	0	0	3	3
2.3.1. Setor de Relações Públicas – SetRP	0	2	-1	1
2.3.2. Setor de Patrocínio e Promoção - Sepat	0	-2	-2	-4
3. Superintendência de Integração do Sistema – SIS	0	7	2	9
3.1. Gerência de Coordenação da Fiscalização - GCF	0	-1	-5	-6
3.2. Gerência de Relacionamentos Institucionais – GRI	0	0	0	0
3.2.1. Setor de Acordos e Representações - Setar	0	-1	-4	-5
3.3. Gerência de Conhecimento Institucional – GCI	0	0	-3	-3
3.4. Gerência Técnica – GTE	0	0	-2	-2
3.5. Gerência de Desenvolvimento Institucional – GDI	0	2	-1	1
3.6. Gerência Regional Norte – GER/CO	0	0	-2	-2
3.7. Gerência Regional Nordeste – GER/NE	0	0	-1	-1
3.8. Gerência Regional Centro-Oeste – GER/N	0	0	-1	-1
3.9. Gerência Regional Sudeste – GER/SE	0	0	-2	-2
3.10. Gerência Regional Sul – GER/S	0	0	-2	-2
4. Superintendência Administrativa e Financeira – SAF	0	0	-1	-1
4.1. Gerência de Orçamento e Contabilidade – GOC	0	0	-2	-2
4.2. Gerência de Contratações - GEC	0	0	-1	-1
4.3. Gerência de Infraestrutura – GIE	2	0	0	2
4.3.2. Setor de Logística – Selog	1	0	-1	0
4.3.1. Setor de Protocolo - Sepro	2	-1	0	1
4.2. Gerência Financeira – GFI	0	1	0	1
TOTAL	***5***	***6***	***-40***	***-29***

Fonte: Planilha do Quadro de Pessoal Proposto - Aba: "*Comparativo quadros*" (Sei 0586725).

De acordo com as informações apresentadas até aqui, demonstra-se os seguintes impactos, no caso de aprovação do Quadro de Pessoal Proposto para Empregados de Carreira **e se considerado** seu preenchimento integral:

A.1. IMPACTOS NO QUADRO DE EMPREGADOS DE CARREIRA

A.1.1. Cargo AUXILIAR *(em extinção)*:
Pelo fato das 5 (cinco) vagas excedentes estarem preenchidas e fazerem parte das despesas de pessoal, de forma conservadora, os eventuais efeitos de redução do quadro não será considerado.

A.1.2. Cargo ASSISTENTE:
Pelo fato das 6 (seis) vagas excedentes estarem preenchidas e fazerem parte das despesas de pessoal, de forma conservadora, os eventuais efeitos de redução do quadro não será considerado.

A.1.3. Cargo ANALISTA:
Apresenta-se o impacto financeiro para contratação de 1 (um) empregado no cargo de Analista, no padrão salarial inicial do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 40 (quarenta) vagas, se assim a Administração do Confea o desejar.

- Quadro Proposto: 132 vagas
- Quadro Atual: 92 empregados
- Carência de Vagas: 40 (quarenta) vagas
- Acréscimo calculado em relação ao quadro proposto: + 43,48%
- **Impacto Mensal para contratação de 1 Analista: R$ 21.909,65**
  - Padrão 39 / Salário inicial do cargo de Analista: R$ 11.289,45
  - Salário Analista: R$ 11.289,45
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 3.730,66
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 417,23
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.251,68
  - Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00

- Auxílio Educação: R$ 832,29
- Plano de Saúde: R$ 2.197,24 (analogia ao empregado de matrícula 0789)
- Plano Odontológico: R$ 60,10 (analogia ao empregado de matrícula 0789)
- Tecnoprev: R$ 679,00

- **Impacto Anual para contratação de 1 Analista: R$ 262.915,80** (R$ 21.909,65 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 40 Analistas: R$ 10.516.632,00** (R$ 262.915,80 x 40 analistas)

B. CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO - CLP

O Quadro de Empregados Ocupantes de Cargos de Livre Provimento proposto com 85 (oitenta e cinco) vagas, é composto por 60 (sessenta) vagas de Cargos em Comissão (CC) e 25 (vinte e cinco) vagas de Funções de Confiança (FC), conforme demontrado nas colunas "Limite" dos quadros a seguir.

Observa-se que o quadro proposto apresenta um acréscimo de 1 (uma) vaga de CLP, quando comparado ao Anexo II da Portaria nº 233/2019, que possui um total de 84 (oitenta e quatro) vagas, compostas por 62 (sessenta e dois) Cargos em Comissão e 22 (vinte e duas) Funções de Confiança.

Demonstra-se a seguir, a proposta de Quadro para Ocupação de Cargos de Livre Provimento, desmembrada em CC e FC e a atual ocupação de vagas, conforme demonstrativos elaborados pela Gerência de Recursos Humanos - GRH:

CARGOS EM COMISSÃO					
		OCUPADOS			
		livre provimento	carreira		
CARGO	LIMITE	DE FORA	DO QUADRO	Total	SALDO
ASSESSOR I	9	3	2	5	4
ASSESSOR II	13	6	5	11	2
ASSESSOR III	14	3	4	7	7
GERENTE	20	6	11	17	3
SUPERINTENDENTE	3	2	1	3	0
CHEFE DE GABINETE	1	1	0	1	0
TOTAIS	**60**	**21**	**23**	**44**	**16**
		47,7%	**52,3%**		

Fonte: Planilha do Quadro de Pessoal Proposto - Aba: "*ResumoCLPs fev 2022 vs Proposta*" (Sei 0586725).

FUNÇÕES DE CONFIANÇA			
CARGO	LIMITE	OCUPADOS	SALDO
F.C - Assessor Técnico de Comissão Permanente	5	5	0
F.C - Assessor Executivo do Conselhor Diretor	1	1	0
F.C - Assessor Técnico da Comissão Eleitoral Federal	1	1	0
F.C - Assessor Ténico da CONSOEA/CNP	1	1	0
F.C - Assistente Executivo da Comissão do Mérito	1	1	0
F.C - Assistente Executivo da Mesa Diretora do Plenario	1	1	0
F.C - Assistente Executivo do Colegiado	1	1	0
F.C - Assistente Executivo do Gabinete da Presidência	1	0	1
F.C - Chefe de Setor	10	8	2
F.C - Gerente da GCI	1	1	0
F.C - Gerente da GTE	1	1	0
F.C - Gerente da GCF	1	0	1
TOTAIS	**25**	**21**	**4**

Fonte: Planilha do Quadro de Pessoal Proposto - Aba: "*ResumoCLPs fev 2022 vs Proposta*" (Sei 0586725).

Importante destacar que o quantitativo de 60 Cargos em Comissão deverá ser ocupado por pelo menos 50% dos Empregados de Carreira (do quadro) e, no máximo, 50% dos Empregados de Livre Nomeação e Exoneração (de fora).

B.1. IMPACTOS NO QUADRO DE CARGOS DE LIVRE PROVIMENTO - CLP

De acordo com informações da Gerência de Recursos Humanos - GRH, os 44 (quarenta e quatro) Cargos em Comissão ocupados atualmente, possuem a seguinte composição - Planilha de Quadro de Pessoal Proposto; Aba:"*Custo quadro atual - jan 2022*" (Sei 0586725):

- 47,7% do total de cargos estão preenchidos por 21 empregados de fora (livre nomeação/exoneração); e
- 52,3% do total de cargos estão preenchidos por 23 empregados de carreira/requisição.

De acordo com as informações apresentadas, demonstra-se os seguintes impactos, no caso de aprovação do Quadro de Pessoal Proposto para Ocupantes de Cargos de Livre Provimento **e se considerado** seu preenchimento integral.

Além disso, os cálculos dos impactos financeiro-orçamentário para contratação de ocupantes de Cargos em Comissão - CC foram realizados pela hipótese de contratação por livre nomeação e exoneração para todas as vagas em aberto, de forma a considerar a hipótese do maior impacto possível, visto que a definição vigente para ocupação de Cargos em Comissão por empregado de carreira e de fora, se dá pelo total de vagas e não por cargo.

B.1.1. Cargo em Comissão ASSESSOR I:

Apresenta-se o impacto financeiro para contratação de 1 (um) empregado no cargo de Assessor I, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 4 (quatro) vagas em aberto, se assim a Administração do Confea o desejar.

Ressalta-se que os cálculos foram realizados pelo maior impacto financeiro-orçamentário, contemplando a hipótese de contratação de empregado por livre nomeação

e exoneração.

- Vagas Propostas: 9
- Vagas Preenchidas: 5 *(3 de fora + 2 do quadro)*
- Vagas em aberto: 4
- *"Possibilidade de Preenchimento para fins de cálculo": 4 de fora*
- **Impacto Mensal para contratação de 1 Assessor I: R$ 30.628,20**
  - Padrão 55 / Salário do cargo: R$ 17.187,21
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 5.679,60
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 635,19
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.905,57
  - Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
  - Auxílio Educação: R$ 832,29
  - Plano de Saúde: R$ 2.197,24 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Plano Odontológico: R$ 60,10 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Tecnoprev: R$ 679,00
- **Impacto Anual para contratação de 1 Assessor I: R$ 367.538,35** (R$ 30.628,20 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 4 Assessor I: R$ 1.470.153,41** (R$ 367.538,35 x 4 vagas)

B.1.2. Cargo em Comissão ASSESSOR II:

Apresenta-se o impacto financeiro para contratação de 1 (um) empregado no cargo de Assessor II, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 2 (duas) vagas em aberto, se assim a Administração do Confea o desejar.

Ressalta-se que os cálculos foram realizados pelo maior impacto financeiro-orçamentário, contemplando a hipótese de contratação de empregado por livre nomeação e exoneração.

- Vagas Propostas: 13
- Vagas Preenchidas: 11 *(6 de fora + 5 do quadro)*
- Vagas em aberto: 2
- *"Possibilidade de Preenchimento para fins de cálculo": 2 de fora*
- **Impacto Mensal para contratação de 1 Assessor II: R$ 36.570,01**
  - Padrão 63 / Salário do cargo: R$ 21.206,61
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 7.007,83
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 783,73
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 2.351,20
  - Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
  - Auxílio Educação: R$ 832,29
  - Plano de Saúde: R$ 2.197,24 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Plano Odontológico: R$ 60,10 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Tecnoprev: R$ 679,00
- **Impacto Anual para contratação de 1 Assessor II: R$ 438.840,10** (R$ 36.570,01 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 2 Assessor II: R$ 877.680,20** (R$ 438.840,10 x 2 vagas)

B1.3. Cargo em Comissão ASSESSOR III:

Apresenta-se o impacto financeiro para contratação de 1 (um) empregado no cargo de Assessor III, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 7 (sete) vagas em aberto, se assim a Administração do Confea o desejar.

Ressalta-se que os cálculos foram realizados pelo maior impacto financeiro-orçamentário, contemplando a hipótese de contratação de empregado por livre nomeação e exoneração.

- Vagas Propostas: 14
- Vagas Preenchidas: 7 *(3 de fora + 4 do quadro)*
- Vagas em aberto: 7
- *"Possibilidade de Preenchimento para fins de cálculo": 7 de fora*
- **Impacto Mensal para contratação de 1 Assessor III: R$ 48.184,22**
  - Padrão 75 / Salário do cargo: R$ 29.063,16
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 9.604,07
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.074,09
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 3.222,27
  - Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
  - Auxílio Educação: R$ 832,29
  - Plano de Saúde: R$ 2.197,24 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Plano Odontológico: R$ 60,10 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Tecnoprev: R$ 679,00
- **Impacto Anual para contratação de 1 Assessor III: R$ 578.210,58** (R$ 48.184,22 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 7 Assessor III: R$ 4.047.474,06** (R$ 578.210,58 x 7 vagas)

B.1.4. Cargo em Comissão GERENTE:

Apresenta-se o impacto financeiro para contratação de 1 (um) empregado no cargo de Gerente, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 3 (três) vagas em aberto, se assim a Administração do Confea o desejar.

Ressalta-se que os cálculos foram realizados pelo maior impacto financeiro-orçamentário, contemplando a hipótese de contratação de empregado por livre nomeação e exoneração.

- Vagas Propostas: 20
- Vagas Preenchidas: 17 *(6 de fora + 11 do quadro)*
- Vagas em aberto: 3
- "Possibilidade de Preenchimento": 3 de fora
- *"Possibilidade de Preenchimento para fins de cálculo": 3 de fora*
- **Impacto Mensal para contratação de 1 Gerente: R$ 48.184,22**
  - Padrão 75 / Salário do cargo: R$ 29.063,16
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 9.604,07
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.074,09
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 3.222,27
  - Auxílio Alimentação: R$ 1.452,00
  - Auxílio Educação: R$ 832,29
  - Plano de Saúde: R$ 2.197,24 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Plano Odontológico: R$ 60,10 *(analogia ao empregado de matrícula 0789)*
  - Tecnoprev: R$ 679,00
- **Impacto Anual para contratação de 1 Gerente: R$ 578.210,58** (R$ 48.184,22 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 3 Gerente: R$ 1.734.631,74** (R$ 578.210,58 x 3 vagas)

B.1.5. Cargo em Comissão SUPERINTENDENTE:

- Vagas Propostas: 3
- Vagas Preenchidas: 3 (2 de fora + 1 do quadro)
- Vagas em aberto: 0

B.1.6. Cargo em Comissão CHEFE DE GABINETE:

- Vagas Propostas: 1
- Vagas Preenchidas: 1 (1 de fora)
- Vagas em aberto: 0

B.1.7. Função de Confiança ASSISTENTE EXECUTIVO DO GABINETE DA PRESIDÊNCIA:

Apresenta-se o impacto financeiro para nomeação de 1 (um) empregado de carreira no cargo de Assistente Executivo do Gabinete da Presidência, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).

Ressalta-se que os cálculos foram realizados considerando a ocupação por empregado ocupante do Padrão 41 do PCCS.

- Vagas Propostas: 1
- Vagas Preenchidas: 0
- Vagas em aberto: 1
- **Impacto Mensal para nomeação de 1 Assist. Exec. GABI: R$ 7.818,30**
  - Padrão 55 / Salário do cargo: R$ 17.187,21
  - Padrão 41 / Analista: R$ 11.898,44 *(Despacho GPG - Sei* 0482901*)*
  - Função de Assistente Executivo do Gabinete da Presidência: R$ 17.187,21 (-) R$ 11.898,44 = R$ 5.288,77
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 1.747,70
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 195,46
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 586,37
- **Impacto Anual para nomeação de Assist. Exec. GABI: R$ 93.819,61** (R$ 7.818,30 x 12 meses)

B.1.8. Função de Confiança CHEFE DE SETOR:

Apresenta-se o impacto financeiro para nomeação de 1 (um) empregado de carreira no cargo de Assistente Executivo do Gabinete da Presidência, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), bem como o impacto para preenchimento de 3 (três) vagas em aberto, se assim a Administração do Confea o desejar.

Ressalta-se que os cálculos foram realizados considerando a ocupação por empregado ocupante do Padrão 41 do PCCS, de acordo com o Despacho GPG (Se 0482901).

- Vagas Propostas: 10
- Vagas Preenchidas: 8
- Vaga a ser Extinta (SETAC): 1
- Vagas em aberto: 3
- **Impacto Mensal para nomeação de 1 Chefe de Setor: R$ 13.760,11**
  - Padrão 63 / Salário do cargo: R$ 21.206,61
  - Padrão 41: R$ 11.898,44 *(Despacho GPG - Sei* 0482901*)*
  - Função de Chefe de Setor: R$ 21.206,61 (-) R$ 11.898,44 = R$ 9.308,17
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 3.075,93
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 344,00
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.032,01
- **Impacto Anual para nomeação de 1 Chefe de Setor/Padrão 41: R$ 165.121,35** (R$ 13.760,11 x 12 meses)
- **Impacto Anual para contratação de 3 Chefe de Setor/Padrão 41: R$ 495.364,05** (R$ 578.210,58 x 3 vagas)
- **Impacto Mensal da Extinção da Função de Chefia do SETAC: R$ 11.291,34** *(ocupado por empregado de Matr. 0650)*
  - Função de Confiança Chefe de Setor: R$ 7.638,15
  - Encargos Sociais - INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 2.524,06
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 282,28
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 846,85
- **Impacto Anual da Extinção da Função de Chefia do SETAC: R$ 135.496,08** (R$ 11.291,34 x 12 meses)

B.1.7. Função de Confiança GERENTE DE COORDENAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO:

Apresenta-se o impacto financeiro para nomeação de 1 (um) empregado de carreira no cargo de Gerente de Coordenação da Fiscalização, no padrão definido no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).

Ressalta-se que os cálculos foram realizados considerando a ocupação por empregado ocupante do Padrão 41 do PCCS.

- Vagas Propostas: 1
- Vagas Preenchidas: 0
- Vagas em aberto: 1
- **Impacto Mensal para nomeação de 1 Gerente de Coordenação da Fiscalização: R$ 25.374,32**
  - Padrão 75 / Salário do cargo: R$ 29.063,16
  - Padrão 41 / Analista: R$ 11.898,44 *(Despacho GPG - Sei* 0482901*)*
  - Função de Gerente de Coordenação da Fiscalização: R$ 29.063,16 (-) R$ 11.898,44 = R$ 17.164,72
  - Encargos Sociais / INSS, RAT, FGTS e PIS (33,0455%): R$ 5.672,17
  - 1/3 Férias (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 634,36
  - 13º Salário (1/12 avos sobre Salário + Encargos): R$ 1.903,07
- **Impacto Anual para nomeação de Gerente de Coordenação da Fiscalização: R$ 304.491,83** (R$ 25.374,32 x 12 meses)

C. ANÁLISE DE IMPACTO FINANCEIRO-ORÇAMENTÁRIO

A partir dos cálculos demonstrados nos item **"A"** e **"B"**, apresenta-se a análise em relação aos impactos no Orçamento do Confea de 2022:

C.1. O Orçamento do Confea aprovado para 2022 foi de R$ 225.000.000,00 (duzentos e vinte e cinco milhões de reais), sendo R$ 224.825.000,00 a título de receitas correntes e, R$ 175.000,00 a título de receita de capital.

C.2. As despesas com Pessoal Próprio fixadas no Orçamento de 2022 representaram 37,33% do total das receitas correntes previstas para o mesmo exercício.

C.3. As despesas com Pessoal Próprio (remuneração, encargos sociais e benefícios) foram fixadas no Orçamento de 2022, no valor total de R$ 83.930.000,00 (oitenta e três milhões novecentos e trinta mil reais), já considerado neste montante, o valor de R$ 1.692.000,00 (um milhão seiscentos e noventa e dois mil reais), no centro de custo "PIC-15 Recomposição do Quadro de Pessoal do Confea", destinado aos cargos de Livre Provimento decorrentes da Nova Estrutura Organizacional.

C.4. O Orçamento de 2022 possui capacidade de cobertura das despesas com contratações e nomeações de empregados para ocupação exclusiva de cargos de gestão (Gerente e Chefe de Setor), em caso de aprovação da Nova Estrutura Organizacional.

C.5. Não há informação no processo quanto às datas para realização de concurso público e de preenchimento das 40 (quarenta) vagas para o cargo de Analista.

C.6. Não há informação no processo quanto às ações para adequação dos excedentes de empregados nos cargos de Auxiliar (em extinção) e de Assistente.

C.7. O impacto estimado hipoteticamente com o preenchimento de todas as 60 (sessenta) vagas em aberto (40 analistas e 20 cargos de livre provimento), a partir da Data-Base de Maio de 2022, seria de R$ 12.839.546,05 (doze milhões, oitocentos e trinta e nove mil quinhentos e quarenta e seis reais e cinco centavos), conforme item **[C]** do quadro seguinte.

Nesta hipótese, a Administração teria que aprovar uma reformulação orçamentária com a utilização de parte do Superávit Financeiro, pois se somado ao Orçamento já aprovado para as despesas com pessoal, encargos e benefícios do exercício de 2022 (item "D"), o montante passaria a ser de R$ 96.769.546,05 (noventa e seis milhões, setecentos e sessenta e nove mil quinhentos e quarenta e seis reais e cinco centavos), conforme demonstrado no item **[E]** do quadro.

Cargo	**Mês 04/2022 por empregado**	**Mês 05/2022 * por empregado +10,7831%**	**Qtde**	**Se preenchido o Total de Vagas a partir de 05/2022 (8 meses)**
CARREIRA - Analista	21.909,65	24.272,02	40	7.767.047,45
[A] TOTAL CARGO DE CARREIRA EM ABERTO	**21.909,65**	**24.272,02**	**40**	**7.767.047,45**
CC - Assessor I	30.628,20	33.930,87	4	1.085.787,82
CC - Assessor II	36.570,01	40.513,39	2	648.214,25
CC - Assessor III	48.184,22	53.379,97	7	2.989.278,47
CC - Gerente	48.184,22	53.379,97	3	1.281.119,34
FC - Assistente Executivo do Gabinete	7.818,30	8.661,36	1	69.290,84

Cargo	Mês 04/2022 por empregado	Mês 05/2022 * por empregado +10,7831%	Qtde	Se preenchido o Total de Vagas a partir de 05/2022 (8 meses)
FC - Chefe de Setor	13.760,11	15.243,88	3	365.853,03
FC - Chefe do SETAC (extinção)	-11.291,34	-12.508,90	-1	-100.071,17
FC - Gerente de Coordenação da Fiscalização	25.374,32	28.110,46	1	224.883,67
Subtotal Livre Provimento em aberto	**199.228,04**	**220.711,00**	**20**	**6.764.498,60**
(-) Total Previsto no Orçamento PIC-15	*N/A*	*N/A*	-	-1.692.000,00
[B] TOTAL NECESSÁRIO PARA CLP EM ABERTO	*N/A*	*N/A*	**20**	**5.072,498,60**
[C] (A + B) TOTAL GERAL DE CARGOS EM ABERTO	**221.137,54**	**244.983,02**	**60**	**12.839.546,05**
[D] MONTANTE JÁ PREVISTO NO ORÇAMENTO 2022	***N/A***	***N/A***	**-**	**83.930.000,00**
[E] (C + D) TOTAL NECESSÁRIO PARA 2022 **				**96.769.546,05**

(*) Reajuste da Data-Base estimado em 10,7831% na proposta orçamentária.
(**) Total estimado para 2022, caso haja o preenchimento de todas as vagas a partir de Maio de 2022.

C.7. ESTIMATIVA 2022 - Ressalta-se que embora o Acórdão 341/2004-TCU-Plenário tenha definido que os Conselhos Profissionais não estejam subordinados às limitações contidas na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, informa-se, para fins de parâmetro de decisão, que com a aprovação das propostas de Novo Quadro de Pessoal de Carreira e de Novo Quadro de Cargos de Livre Provimento, os cálculos estimados para o exercício de 2022 seriam de:

(a) Receita Corrente Líquida (RCL) prevista no Orçamento 2022: R$ 224.825.000,00
(b) Despesa com Pessoal Próprio fixadas no Orçamento 2022.....: R$ 83.930.000,00
(c) Preenchimento de todas as vagas dos dois Quadros Propostos.: R$ 12.850.000,00 *(arredondado)*
(d) Total das Despesas de Pessoal Próprio [b + c].....: R$ 96.780.000,00
(e) Percentual da Despesa com Pessoal Próprio [d / a]: 43,49%
(f) Total das Despesas com Terceirização de Pessoal.....: R$ 4.385.000,00
(Item I-6 da Parte I da Informação GOC Nº 3/2022 - Sei 0566879)
(g) Somatório de Pessoal Próprio e Terceirizados [d + f].....: R$ 101.165.000,00
(h) Percentual de Comprometimento do Total das Despesas [g / a]: 45,00%

C.8. Pelo exposto no subitem **[C.7]**, utilizando como parâmetro os limites estabelecidos pela LRF, afirma-se que a relação das despesas com pessoal próprio e terceirizados e da receita corrente líquida, seria de 45% (quarenta e cinco por cento) e, portanto, estaria abaixo do limite de 50% ao final do exercício de 2022, caso todas as vagas propostas nos dois quadros de pessoal (carreira e livre provimento) fossem ocupadas a partir de Maio de 2022.

C.9. ESTIMATIVA 2023 - Partindo dos valores calculados para o mês de Maio de 2022, em razão da data-base, conforme subitem **[C.7]**, apresenta-se as estimativas de cálculos para o exercício de 2023 (considerando um reajuste de 10% na data-base de Maio de 2023), em caso de aprovação e preenchimento integral das vagas dos quadros de pessoal de carreira e de livre provimento, a fim de orientar as tomadas de decisão da Administração do Confea, com parâmetro nos dispositivos da LRF:

Cargo	Qtde *(somente para fins de cálculo)*	Exercício de 2023
Despesas com Pessoal, Encargos e Benefícios projetada para 2023 com os atuais 186 empregados - Base de Cálculo 03/2022, incluindo o reajuste projetado para 2022 (10,7831%) e para 2023 (10%)	186	88.250.000,00
CARREIRA - Analista	+ 40	12.500.000,00
[A] TOTAL CARGO DE CARREIRA (todas as vagas preenchidas)	-	**100.750.000,00**
CC - Assessor I	+ 4	1.500.000,00
CC - Assessor II	+ 2	1.000.000,00
CC - Assessor III	+ 7	4.500.000,00
CC - Gerente	+ 3	2.000.000,00
FC - Assistente Executivo do Gabinete	+ 1	100.000,00
FC - Chefe de Setor	+ 2	550.000,00
FC - Gerente de Coordenação da Fiscalização	+ 1	350.000,00
[B] TOTAL CLP (todas as vagas preenchidas)	-	**10.000.000,00**
[C] PROGRESSÃO FUNCIONAL (1% sobre as Despesas do ano anterior)		**967.800,00**
[D] (A + B + C) TOTAL GERAL	-	**111.717.800,00**

(a) Estimativa de Receita Corrente Líquida (RCL) para 2023 com crescimento de 10%.....: R$ 246.950.000,00
(b) Estimativa de Despesa com Pessoal Próprio para o Orçamento 2023.....: R$ 111.717.800,00
(c) Percentual da Despesa com Pessoal Próprio [b / a].....: 45,24%
(d) Total das Despesas com Terceirização de Pessoal.....: R$ 4.823.500,00
(Letra "f" do item [C.7] com crescimento de 10%)
(e) Somatório de Pessoal Próprio e Terceirizados [b + d].....: R$ 116.541.300,00
(f) PROJEÇÃO 2023 - Percentual de Comprometimento do Total das Despesas [e / a]: 47,19%

C.10. Pelo exposto no subitem **[C.9]**, utilizando como parâmetro os limites estabelecidos pela LRF, afirma-se que a relação das despesas com pessoal próprio e terceirizados e da receita corrente líquida, seria de 47,19% (quarenta e sete vírgula dezenove por cento) e, portanto, estaria abaixo do limite de 50% ao final do exercício de 2023, no caso de ocupação de todas as vagas propostas nos dois quadros de pessoal (carreira e livre provimento).

C.11. ESTIMATIVA 2024 - Partindo dos valores calculados para o Exercício de 2023, em razão da data-base, conforme subitem **[C.9]**, apresenta-se as estimativas de cálculos para o exercício de 2024 (considerando um reajuste de 10% na data-base de Maio de 2024), em caso de aprovação e preenchimento integral das vagas dos quadros de pessoal de carreira e de livre provimento, a fim de orientar as tomadas de decisão da Administração do Confea, com parâmetro nos dispositivos da LRF:

Cargo	Qtde *(somente para fins de cálculo)*	Exercício de 2023
Despesas com Pessoal, Encargos e Benefícios projetada para 2024 com os atuais 186 empregados + Todas as Vagas Preenchidas (Carreira e CLP), incluindo o reajuste projetado para 2022 (10,7831%), para 2023 (10%) e para 2024 (10%)	217	120.000.000,00
PROGRESSÃO FUNCIONAL (1% sobre as Despesas do ano anterior)	-	1.117.178,00
TOTAL GERAL	217	**121.117.178,00**

(a) Estimativa de Receita Corrente Líquida (RCL) para 2024 com crescimento de 10%.....: R$ 271.645.000,00
(b) Estimativa de Despesa com Pessoal Próprio para o Orçamento 2024.....: R$ 121.117.178,00

(c) Percentual da Despesa com Pessoal Próprio [b / a].....: 44,59%
(d) Total das Despesas com Terceirização de Pessoal.....: R$ 5.305.850,00
(Letra "d" do item [C.9] com crescimento de 10%)
(e) Somatório de Pessoal Próprio e Terceirizados [b + d].....: R$ 126.423.028,00
(f) PROJEÇÃO 2024 - Percentual de Comprometimento do Total das Despesas [e / a]: 46,54%

C.12. Pelo exposto no subitem **[C.10]**, utilizando como parâmetro os limites estabelecidos pela LRF, afirma-se que a relação das despesas com pessoal próprio e terceirizados e da receita corrente líquida, seria de 46,54% (quarenta e seis vírgula cinquenta e quatro por cento) e, portanto, estaria abaixo do limite de 50% ao final do exercício de 2024, no caso de ocupação de todas as vagas propostas nos dois quadros de pessoal (carreira e livre provimento).

C.13. Ressalta-se que em caso de aprovação dos Novos Quadro de Pessoal (Carreira e CLP) e,em caso de implantação dos Quadros de Pessoal de Carreira e CLP a partir do mês de Maio de 2022, a Administração do Confea deve estar ciente e consciente de que uma parcela representativa de cerca de R$ 12,8 milhões **[subitem C.7]**, deverá ser suplementada ao Orçamento de 2022, por meio de reformulação orçamentária (utilização do superávit financeiro ou redução de outras despesas orçamentárias), visto que o Orçamento de 2022, tal qual foi elaborado, não é capaz de suportar a integralidade dos quadros de pessoal.

C.14. Cabe enfatizar que a suplementação orçamentária para cobertura das despesas de pessoal no exercício de 2022, na hipótese conservadora do preenchimento dos quadros de pessoal propostos a partir de Maio de 2022, é procedimento definido e amparado pela Lei nº 4.320/1966 e conforme demonstrado no **[subitem C.7]**, estaria dentro dos limites estabelecidos na LRF.

C.15. As projeções calculadas para os Exercícios de 2023 e 2024 com os quadros de pessoal de Carreira e de CLP em seus limites máximos, utilizando os reajustes hipotéticos de 10% (dez por cento) para as despesas de pessoal e também para crescimento das receitas, ou seja, na mesma proporção, demonstram que os limites da LRF estariam sendo atendidos como parâmetros pelo Confea.

C.16. Importante ressaltar a necessidade de observância e acompanhamento das inovações tecnológicas que surgem a todo momento, exemplificadas pelo Programa Confea Inova e pela recente aquisição do Sistema Integrado de Gestão (SIG), que podem vir a simplificar as atribuições e tarefas das unidade's e demandar menos dependência de mão de obra.

C.17. Importante ressaltar também que as despesas com pessoal, por possuírem natureza caráter continuado, devem ser fixadas em sua totalidade nas propostas orçamentárias, de acordo com as vagas preenchidas e com a intenção de novos preenchimentos para o exercício em questão, comprometendo parcela relevante no total das despesas orçamentárias.

C.18. Diante do exposto, conclui-se, exclusivamente, sob o aspecto financeiro-orçamentário, sem adentrar no juízo de oportunidade e conveniência que são inerentes e competem à Administração, pela viabilidade de implantação da Nova Estrutura Organizacional e também dos Novos Quadros de Pessoal (Carreira e CLP), demonstrados na "Planilha do Quadro de Pessoal Proposto" (Sei 0586725).

É a informação.

Considerando que foi juntada aos autos a Minuta de Portaria GRH 0586740, em 11 de abril de 2022;

Considerando que por meio do Despacho GRH 0586888, de 11 de abril de 2022, a Gerência de Recursos Humanos encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

Considerando os estudos para reestruturação organizacional em curso, conduzidos pela Gerência de Planejamento e Gestão nos presentes autos e a necessidade de readequação do quadro de pessoal, tendo por base as atribuições das novas unidades organizacionais que serão criadas, conforme aprovado na Decisão CD-190/2021 (0528980);

Considerando a Portaria nº 233/2019 (0228281), que instituiu o Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal, que estabelece nos arts. 57 e 58:

Art. 57. Este normativo visa atender as recomendações do Ministério Público do Trabalho, no âmbito do IC 001202.2016.10.000/8-06, e deverá ser atualizado após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep, a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG e a Comissão de revisão do PCCS.
Art. 58. O Quadro de Pessoal estabelecido no Anexo I é provisório e deverá ser redefinido após estudo conjunto realizado pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas – Sedep e a Gerência de Planejamento e Gestão – GPG, com base na Estrutura Organizacional e atribuições das unidades organizacionais.

Encaminhamos nova minuta de portaria para instituição do novo normativo para apreciação superior (inclusive nova análise pela PROJ, se necessário) e solicitamos o encaminhamento ao Conselho Diretor.

O Estudo Técnico Analítico (0553098) foi feito com base nos documento incluídos pela GPG (0539931 e 0551776), e em atendimento ao Parecer 13 (0542447), após reuniões com GABI, SEG, GPG, PROJ. Em atendimento aos Despachos GOC (0558863 e 0559191), já haviam sido realizadas, juntamente com o Assessor Alexandre Borsato, adequações nos quantitativos do quadro de pessoal, para melhor entendimento da distribuição de valores do orçamento (0560735).

No entanto, após novas análises técnicas, percebeu-se elementos que foram então considerados na elaboração de nova planilha com proposta de quadro de pessoal (0586725) e de nova minuta de portaria (0586740), que seguem. Dentre os novos elementos considerados, destaca-se que nos últimos quatro anos ocorreram algumas baixas no quadro de pessoal do Confea, impulsionadas em sua grande maioria pelo Plano de Demissão Voluntária – PDV, que resultou no desligamento de 26 empregados. Além disso, houve o falecimento de três empregados, o desligamento de outros dois e a iminência de desligamentos em virtude de aposentadorias voluntárias, bem como de sua compulsoriedade por ocasião da idade de 75 anos. Esses eventos representam uma redução no quadro efetivo em 36 empregados, sendo então aspectos considerados agora.

Certamente, para a elaboração deste quadro ora proposto, a GRH e demais unidades participantes da análise técnica corroboraram com o entendimento da necessidade de incremento do aporte tecnológico nos processos organizacionais a fim de otimizar o aproveitamento operacional dos empregados em exercício e minimizar a projeção de novas contratações. Dessa forma, propõe-se um quadro muito próximo do atualmente ocupado, com uma previsão bastante conservadora para iniciar a implementação das novas unidades, no intuito de trabalhar primeiramente as movimentações internas para composição dessas equipes e, só então, avaliar a necessidade de novas admissões.

Após encaminhamento por parte da GRH à GOC (0586727), solicitando análise orçamentária pertinente à esta nova proposta, obtivemos a Informação 5 da GOC (0586739). Em seu posicionamento, a GOC informa que, exclusivamente pertinente ao aspecto financeiro-orçamentário, conclui pela "viabilidade de implantação da Nova Estrutura Organizacional e também dos Novos Quadros de Pessoal (Carreira e CLP), demonstrados na "Planilha do Quadro de Pessoal Proposto"".

Por fim, encaminhamos então para análise desse GABI e das demais instâncias superiores a Planilha do Quadro de Pessoal Proposto (0586725) e a Minuta de Portaria (0586740).

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos e/ou alterações que se façam necessárias.

Considerando que por meio do Despacho GABI 0587028, de 11 de abril de 2022, a Chefia de Gabinete encaminhou os autos à Procuradoria Jurídica, nos seguintes termos:

Tendo em vista o despacho GRH (0586888), minuta de Portaria GRH (0586740) juntamente com seus documentos complementares, bem como a Informação GOC nº 5/2022 (0586739), restituímos os autos para essa Procuradoria Jurídica para que os novos documentos instruídos no processo sejam objeto de análise de modo a subsidiar decisão Colegiada do Conselho Diretor.

Considerando que foi juntada aos autos a Planilha 0588787, na qual constam os quantitativos de vagas previstas na Portaria 233/2019 e no Quadro Proposto, bem como Quadro Atual Efetivo (ocupado atualmente);

Considerando que por meio do Despacho SUJUD 0589035, de 19 de abril de 2022, a Subprocuradoria Judicial encaminhou os autos à Chefia de Gabinete, nos seguintes termos:

0.1. Remete-nos os autos novamente para análise jurídica, tendo em vista a minuta de Portaria GRH (doc. 0586740), despacho GRH (doc. 0586888) e a Informação GOC n° 5/2022 (doc. 0586739).

0.2. Pois bem, vejamos:

0.3. Sobre a minuta de Portaria GRH 0586740, verifica-se que o texto é basicamente **idêntico** ao do documento (Minuta de Portaria GRH 0539536), que foi juntado aos autos antes das manifestações jurídicas (Parecer 13 0542447 e Informação 8 0568086), por isso é prescindível outra análise jurídica.

0.4. Apenas quanto ao número de vagas é que se observa diferença entre as minutas de Portarias apresentadas pela GRH.

0.5. E a esse respeito, denota-se que a GRH por meio do despacho GRH 0586888, apresentou os fundamentos técnicos para alteração no número de vagas, sobretudo o desligamento de 26 (vinte e seis) empregados, por ocasião da efetivação de PDV lançado em 2019, bem como a iminente aplicação pelo Confea do instituto da aposentadoria compulsória aos 75 anos do empregado público, nos termos da Emenda Constitucional n. 103/2019.

0.6. Entretanto, não cabe à esta Procuradoria Jurídica adentrar na análise de mérito, no que toca à alteração do número de vagas, sendo, pois, o ato discricionário do gestor, logo sujeito ao juízo de conveniência e oportunidade.

0.7. Obviamente, nada obstante a não vinculação do ato administrativo em tela, o gestor está adstrito aos princípios constitucionais regentes da Administração Pública, notadamente o da economicidade e da eficiência. De todo modo, fica cargo da área técnica (GRH) que detém a expertise necessária, a responsabilidade/competência por tal alteração no número de vagas.

0.8. Por ultimo, a Informação n. 5/2022 GOC (0586739), certifica que há disponibilidade orçamentária-financeira para implantação da pretensa estrutura organizacional materializada por meio da *"Planilha do Quadro de Pessoal Proposto"* (doc. 0586725).

0.9. Posto isso, conclui-se, sob o ponto de vista estritamente jurídico, que não há óbices legais ao prosseguimento do feito.

DECIDIU por unanimidade:

1) Homologar a Minuta de Portaria GRH 0586740, que "Institui o Normativo de Pessoal - Descrição de Cargos e Funções e Quadro de Pessoal" e a Minuta de Portaria GPG 0556805, que "Aprova a estrutura organizacional do Confea"; e

2) Restituir os autos à Chefia de Gabinete - GABI, para as providências decorrentes,

Presidiu a sessão o Vice-Presidente no Exercício da Presidência, Eng. Civ. **João Carlos Pimenta**. Presentes os Diretores Eng. Eletric. **Daniel de Oliveira Sobrinho**, Eng. Eletric. **Genilson Pavão Almeida**, Eng. Agr. **Francisco das Chagas da Silva Lira**, Eng. Eletric. **José Miguel de Melo Lima** e a Engª. Mec. **Michele Costa Ramos**.

Cientifique-se e cumpra-se.

Documento assinado eletronicamente por **João Carlos Pimenta**, **Vice-Presidente**, em 23/06/2022, às 22:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.confea.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0618543** e o código CRC **B9F1163E**.

Referência: Processo nº CF-959/2017 SEI nº 0618543