

Nº 1, março de 2025

[www.ascgu.com.br](http://www.ascgu.com.br)

## DIRETORIA DA ASCGU É RECEBIDA PELA SECRETARIA-EXECUTIVA DA CGU



Confira mais informações na página 8.

### ENTREVISTA EXCLUSIVA COM A SECRETÁRIA-EXECUTIVA EVELINE

Conheça mais sobre sua trajetória na página 3.

### GT DA ASCGU ACERCA DO PGD ENCERRA DIAGNÓSTICO

Confira mais informações na página 6.

### DIRETORIA DA ASCGU DEFINE PLANO OPERACIONAL

Confira mais informações na página 2.

### ACOMPANHE A EVOLUÇÃO DA ASCGU

Confira mais informações na página 10.

# EDITORIAL

## Uma homenagem às mulheres da CGU

Prezadas e Prezados Colegas da CGU,

Findamos o mês merecidamente dedicado às mulheres e, em face da importância da atuação feminina na Controladoria-Geral da União (CGU), dedicamos às nossas servidoras, sinceros respeito e gratidão por conduzirem sua missão institucional de forma tão árdua e, ao mesmo tempo, sensível.

Por coincidência, a CGU, em sua origem, criada inicialmente como Corregedoria-Geral da União, teve sua primeira titular a Ministra Anadyr de Mendonça Rodrigues, jurista com histórico de atuação ilibada no serviço público, dotada de padrão ético e transparente, inspirando, em sua breve passagem, outras lideranças femininas que se formaram ao longo da trajetória da instituição a CGU, na função de unificar Controle Interno, Corregedoria, Combate à Corrupção, Ouvidoria, Prevenção e Transparência.

Independente da função que ocupam, temos inúmeras colegas guerreiras que ajudaram, e seguem ajudando, na construção deste Órgão singular e de fundamental importância para a defesa de políticas públicas. Não ousamos citá-las individualmente para não cometermos injustiças, ao tempo em que ressaltamos o orgulho ao presenciar tantas mulheres que lideraram ou lideram equipes de trabalho e/ou a gestão da nossa CGU.

Assim, por meio dessas personagens que esculpiram e ilustraram a história da CGU, reverenciamos todas que ocupam uma elevada representatividade na Carreira de Finanças e Controle, com o desafio de somarem ao seu papel profissional os papéis de mãe, esposa, filha e, principalmente, **MULHER**, no esforço contínuo para tornar nossa Instituição um ambiente íntegro, produtivo e de excelência.

**Diretoria da ASCGU**

# DIRETORIA EXECUTIVA PUBLICA

## RESOLUÇÃO COM AÇÕES PRIORITÁRIAS

### PARA O EXERCÍCIO DE 2025

A Diretoria da ASCGU resolveu, por meio da Resolução 001/DIREX/2025 e após diversas reuniões de discussão e trabalho, convalidar, por unanimidade, o Planejamento e o Mapa Estratégico da ASCGU e referendar os Temas/Ações prioritários no Planejamento Operacional do exercício de 2025 (**veja a íntegra do documento [clikando aqui](#)**).

**Destacamos algumas das ações elencadas na Resolução:**



- Realização de Estudos acerca de complementação diferenciada do auxílio-saúde, criação de Fundo de Saúde ou contratação de Plano de Saúde pela Associação;
- Efetuar estudos para adoção de Clube de Vantagens que traga benefícios financeiros aos associados;
- Realização de evento *online*, de caráter técnico e profissional, a fim de debater e valorizar a atuação da CGU;
- Estudos para aprofundar acompanhamento mais eficaz do Funpresp; e
- Implementar ações de sensibilização e de integração junto aos aposentados da Carreira de Finanças e Controle.

# NO MÊS DAS MULHERES, ENTREVISTAMOS A SECRETÁRIA-EXECUTIVA DA CGU, EVELINE BRITO



Quais são os principais riscos e desafios que podem comprometer a posição da Carreira (...) ?

*“Entre os principais desafios, destaco a necessidade de atualização constante frente às inovações tecnológicas, o risco de desvalorização institucional e a perda de talentos.”*

## Identidade e Valores Pessoais

1. Quem é a Eveline por trás do cargo? Quais valores definem sua trajetória e são absolutamente inegociáveis na sua vida pessoal e profissional?

*Sou uma mulher movida por propósito, comprometida com a integridade e com a construção de uma administração pública cada vez mais eficiente e transparente. Valorizo a ética, a responsabilidade com o bem público e o respeito às pessoas. Esses valores norteiam as minhas decisões, tanto pessoais quanto profissionais.*

2. Quais foram as principais influências na sua formação pessoal e profissional? Houve mulheres que a inspiraram diretamente em sua jornada?

*Minha trajetória foi influenciada por pessoas que me ensinaram, desde cedo, o valor do trabalho bem feito e da dedicação. Mulheres fortes da minha família, como minha mãe - uma guerreira, e do serviço público foram fontes constantes de inspiração — mulheres que, com coragem e competência, abriram caminhos e mostraram que liderança e sensibilidade podem (e devem) caminhar juntas.*

3. Como enxerga o desafio de alcançar posições de liderança mantendo a autenticidade, sem se render a estereótipos ou pressões para se moldar a determinados padrões?

*Manter a autenticidade é um ato de resistência e, ao mesmo tempo, de inspiração. Acredito que só conseguimos liderar com verdade quando nos mantemos fiéis a quem somos. Enfrentar estereótipos exige firmeza e consciência de que ser mulher em cargos de liderança, sem se moldar a padrões impostos, também é um caminho de transformação.*



## Desafios e Experiências na Liderança

4. Ao longo da sua trajetória até chegar à Secretaria-Executiva da CGU, qual foi o desafio mais marcante e o que ele lhe ensinou?

*Um dos desafios mais marcantes foi lidar com momentos de transição institucional, em que foi necessário equilibrar continuidade e inovação, escuta e firmeza. Aprendi que a liderança exige coragem para tomar decisões difíceis e humildade para aprender com cada processo.*

5. Como lida com a pressão e com a tomada de decisões difíceis em um cargo de alta responsabilidade?

***Lido com serenidade e método. A experiência me ensinou que decisões difíceis não podem ser tomadas de forma impulsiva. É essencial ouvir diferentes perspectivas, confiar na equipe e agir com transparência e responsabilidade. A pressão existe, mas a clareza de propósito ajuda a manter o foco e o equilíbrio.***

6. Quais práticas ou políticas institucionais destacaria como importantes para fortalecer a presença feminina em cargos estratégicos na CGU?

*A promoção de políticas de igualdade de oportunidades, programas de mentoria e ações afirmativas são fundamentais. Também destaco a importância de uma cultura institucional que valorize a diversidade e ofereça condições para que mulheres possam conciliar carreira e vida pessoal, sem prejuízos à sua trajetória profissional.*

## Carreira de Finanças e Controle e o Futuro da CGU

7. Em 2014 participou do grupo de trabalho que discutiu a reestruturação dos cargos da carreira. Como avalia a evolução da carreira de Finanças e Controle desde então e quais avanços ainda precisam ser perseguidos?

*A reestruturação foi um marco importante para o fortalecimento da Carreira. Houve avanços significativos em termos de valorização, capacitação e reconhecimento. Ainda assim, precisamos continuar buscando uma maior clareza nas atribuições, melhores condições de trabalho e maior mobilidade funcional dentro do setor público.*

8. Na sua visão, a Carreira de Finanças e Controle está consolidada como Carreira típica de Estado?

*Sim, acredito que a Carreira de Finanças e Controle já demonstra todas as características de uma Carreira típica de Estado: atua em funções essenciais e permanentes, com elevado grau de responsabilidade técnica e impacto direto na governança pública. Mas é fundamental mantermos esse status com ações contínuas de fortalecimento institucional.*

9. Quais são os principais riscos e desafios que podem comprometer a posição da Carreira nos próximos 10 anos?

*Entre os principais desafios, destaco a necessidade de atualização constante frente às inovações tecnológicas, o risco de desvalorização institucional e a perda de talentos. É preciso investir em capacitação, atratividade da carreira e reconhecimento do papel estratégico dos profissionais de Finanças e Controle.*

## Mensagem Final

10. Que mensagem você deixaria para as mulheres que sonham com uma carreira pública de impacto?

*Acreditem no seu potencial e não tenham medo de ocupar espaços. A carreira pública é um caminho legítimo e transformador, e precisamos de mais mulheres comprometidas com o serviço público e com a construção de um país mais justo e eficiente. Não aceitem menos do que merecem.*

11. Qual legado você gostaria de deixar para a CGU, para a Administração Pública e para as futuras lideranças femininas?

*Gostaria de deixar o legado de uma gestão baseada em valores sólidos, respeito às pessoas e comprometimento com resultados. Que minha trajetória sirva como inspiração para outras mulheres, mostrando que é possível liderar com empatia, competência e autenticidade, contribuindo para uma administração pública mais diversa e eficaz.*



*“ acredito que a Carreira de Finanças e Controle já demonstra todas as características de uma Carreira típica de Estado (...) Mas é fundamental mantermos esse status com ações contínuas de fortalecimento institucional.”*

# GRUPO DE TRABALHO DA ASCGU SOBRE O PGD NA CGU ENCERRA A ETAPA DE DIAGNÓSTICO

## Primeiro grupo de trabalho criado pela ASCGU já apresenta resultado

A CGU, de forma pioneira e inovadora, implantou o Programa de Gestão de Demandas (PGD) por meio da Portaria nº 1.730, de 27 de setembro de 2016. Em 2018 e 2019, novas diretrizes foram definidas por meio do projeto de evolução do PGD, sendo publicadas as Portarias nº 747, de 16 de março de 2018 e a de nº 2.246, de 5 de julho de 2019.

Sobre essa implantação, muito se falou positivamente sobre o modelo de PGD da CGU, conforme exemplificado e citado, algumas vezes, no decorrer do documento produzido pelo Grupo de Trabalho da ASCGU (**[veja a íntegra do documento clicando aqui](#)**).

Em 2020, por ocasião do estado de emergência de saúde pública causado pela pandemia de COVID-19, a Portaria nº 2.645, de 5 de novembro de 2020, determinou que os servidores executassem os trabalhos integralmente na modalidade remota e, naquele momento, a CGU serviu de parâmetro e modelo para muitos dos órgãos governamentais da Esplanada. E seguindo a linha evolutiva do Programa, foi publicada a Portaria nº 1.082, de 17 de maio de 2021, que atualizou as diretrizes, alinhando-as aos aprendizados e experiências adquiridas no período de pandemia.

No entanto, em que pese o sucesso do PGD no âmbito da nossa Casa, em cumprimento à Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabeleceu o prazo máximo até 31 de outubro de 2024 para a adequação dos órgãos integrantes do SIPEC aos requisitos do novo modelo de PGD, foram publicadas a Portaria Normativa CGU nº 182 (posteriormente revogada) e a Portaria Normativa CGU Nº 191, de 31 de dezembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 2 de janeiro de 2025, que é o ato de instituição e autorização do PGD vigente em nossa Casa.

Após a publicação da Portaria Normativa CGU nº 191, a Diretoria de Gestão Corporativa elaborou a regulamentação do ato, por meio da Instrução Normativa nº 45, publicada no Boletim Interno em 13 de janeiro de 2025, que dispõe sobre fluxos, procedimentos e outras diretrizes estabelecidas, por competência, pela Portaria Normativa CGU nº 191.

**“O documento produzido pelo Grupo de Trabalho-GT da ASCGU, apenas como referência, traz alguns exemplos de teletrabalho praticados no poder executivo federal, no atual momento, por entidades que, seguindo a trilha delineada pela CGU desde 2019, instituíram seus PGDs e que hoje, segundo os normativos vigentes, celebram parâmetros basilares e quesitos da sistemática que superam os da CGU em números, flexibilidade e inovação, tais como, por exemplo: A Receita Federal do Brasil, a Advocacia-Geral da União, o Ministério do Turismo e o Ministério da Gestão e Inovação.”**

A Percepção do GT (e da carreira) sobre a normativa vigente vai no sentido de que a nova sistemática de operacionalização do PGD na CGU tem sido reportada, por grande parcela dos servidores da nossa Casa, como um retrocesso em relação à sistemática de trabalho que vinha sendo praticada pelo Órgão nos últimos anos.

O documento produzido pelo GT da ASCGU elenca diversos aspectos que ressaltam e demonstram a importância e os benefícios para a Casa de se produzirem adequações e melhorias nas normas hoje vigentes na CGU.

**Neste sentido a ASCGU enviou o Ofício ASCGU nº 004/2025 ao Excelentíssimo Senhor Ministro Vinicius de Carvalho a fim de que seja indicado pela Secretaria-Executiva da CGU um interlocutor oficial para trabalhar, junto com o Grupo de Trabalho da Associação, na construção (de forma e sintonizada e levando em conta os aspectos importantes tanto para CGU quanto para os Servidores) de melhorias e adequações no arcabouço normativo que representarão expressiva diferença na percepção e impacto fático das condições de trabalho para uma relevante parcela dos servidores da Nossa Casa.**



# DIRETORIA DA ASCGU É RECEBIDA PELA SECRETARIA-EXECUTIVA DA CGU

## Encontro institucional teve como foco a apresentação da ASCGU à Secretaria-Executiva

Na quarta-feira, dia 19 de fevereiro de 2025, a Secretária-Executiva da CGU, Eveline Martins Brito, recebeu, juntamente com sua chefe de Gabinete Karen Pimentel e com o Secretário-Executivo Adjunto Olavo Caldas, em reunião previamente agendada, a presidente da ASCGU, Janice de Almeida Menezes, acompanhada por parte da Diretoria da ASCGU: o diretor jurídico, Nélio Macabu; a Ouvidora, Audria Constantin; e o assessor jurídico Thiago Davis.

**A pauta envolveu a apresentação oficial da Associação, a entrega do Estatuto e do Planejamento Estratégico da ASCGU ([clique aqui para conhecê-lo](#)), bem como considerações acerca de alguns temas constantes no Plano Operacional da ASCGU para o ano em curso.**

Foram tratados outros temas de interesse dos servidores e da Casa, como o Programa de Gestão por Desempenho – PGD e outras questões operacionais e administrativas necessárias para a aproximação institucional e estabelecimento de uma via direta de comunicação entre as duas Instituições.

No que tange ao PGD, a Secretária-Executiva explanou a opinião da alta gestão da CGU, defendendo a necessidade do retorno dos servidores ao trabalho presencial de forma híbrida com o remoto, destacando como motivação a reintegração e o diálogo entre as equipes e a manutenção da estrutura física da sede e das regionais da CGU.

A ASCGU informou sobre a criação de grupo de estudo visando à elaboração de diagnóstico quanto ao PGD da CGU e que o trabalho se daria a partir de dados, resultados e impactos causados pelo PGD em outros órgãos públicos federais. Enfatizou, ainda, a importância da construção de alternativas que possam ser avaliadas pela alta gestão na melhoria do que é normatizado atualmente pela Casa.

A diretoria da ASCGU questionou acerca do andamento da Comissão de Trabalho instituída pelo Ministro Vinicius de Carvalho durante a Campanha de Valorização da Carreira, sendo que a Secretária-Executiva destacou, especialmente, o trabalho do grupo referente à nossa inserção na Constituição Federal. Ratificou que este adendo constitucional visa consolidar uma estratégia de valorização adotada pela atual gestão.

Por fim, foi ressaltado pela Diretoria da ASCGU o interesse de atuar de forma propositiva com a alta gestão em todas as pautas atinentes à carreira e à CGU, contribuindo, sempre, respaldados por estudos formais, a exemplo do que está sendo feito com o PGD.

A Diretoria da ASCGU ratifica o convite, agora de forma pública, tanto à Secretária-Executiva, como a todos os demais servidores, (ocupantes ou não de cargos na estrutura da CGU) para que se juntem a nós na defesa da CGU e dos interesses dos servidores da nossa Casa.



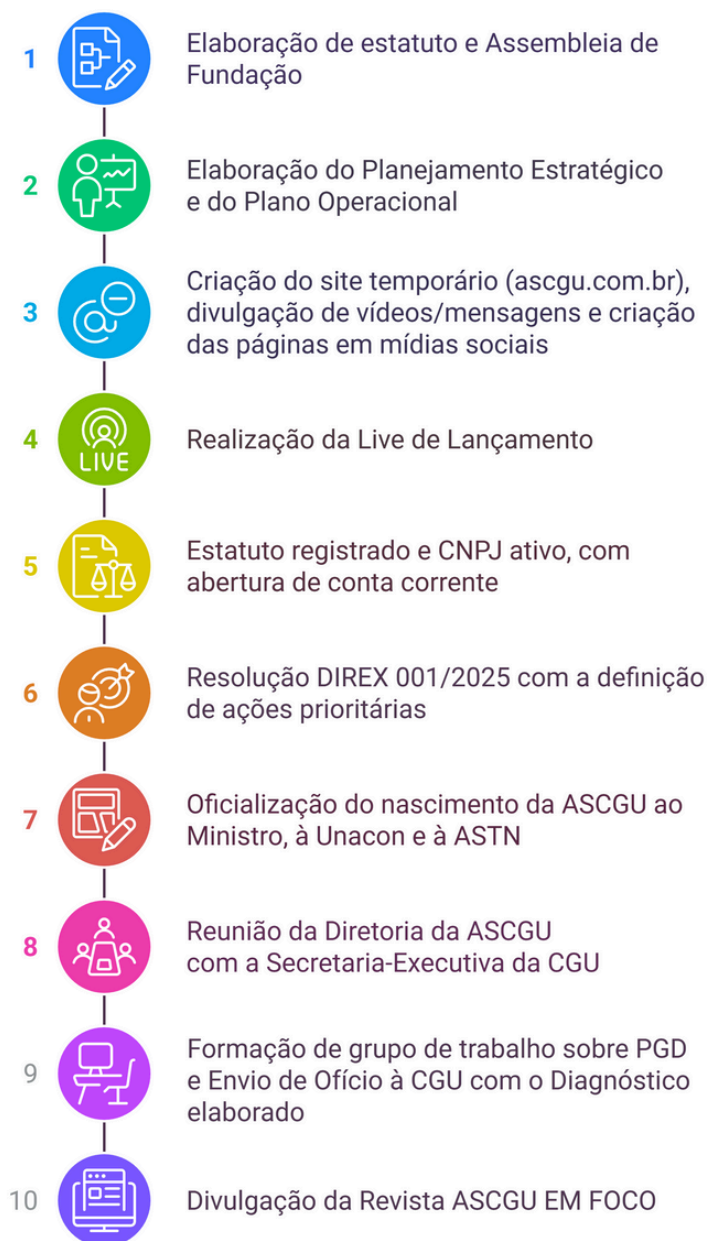
Ao fundo, da esquerda para a direita: Nélio Macabu e Thiago Davis. À frente, no mesmo sentido: Olavo Caldas, Eveline Brito, Janice Menezes e Audria Constantin.

# ACOMPANHE A EVOLUÇÃO DA ASCGU

A Diretoria da Associação dos Servidores da Controladoria-Geral da União tem trabalhado com muito empenho e dedicação, nestes poucos meses transcorridos desde a sua criação, para viabilizar todos os requisitos e demandas formais para o funcionamento e a operacionalização da entidade.

Demandas necessárias, como o Estatuto Social, atas, registros cartoriais, cadastramento e registro na RFB (CNPJ), criação da conta bancária da ASCGU, etc. muito exigiram daqueles que têm se empenhado na criação e no fortalecimento da ASCGU.

No infográfico abaixo é possível visualizar parte das etapas atingidas por todos nós, associados da ASCGU:



A demora e as exigências burocráticas, elementos que superaram todas as expectativas dos envolvidos no processo, não permitiu que, até o mês de março de 2025, houvesse emissão de boletos e o ingresso de Receitas ordinárias na ASCGU. Os resultados e as etapas superadas foram atingidos com a antecipação de mensalidades por parte de alguns dos membros da Diretoria e associados Fundadores, que terão os valores antecipados abatidos de suas mensalidades vindouras.

Em face desta demora, a Diretoria Executiva da ASCGU decidiu por realizar a cobrança da cota associativa mensal (**apenas 0,3% dos subsídio**) somente a partir de janeiro de 2025, deixando-se os períodos antecedentes para análise e deliberação em futura AGE.

A Diretoria Executiva, os Associados Fundadores e alguns novos Associados tornaram a ASCGU uma **REALIDADE**.

Ela agora está à disposição de todos os servidores da CGU, AFFCs e TFFCs (ativos, cedidos ou aposentados).



**Faça a sua parte clicando aqui e associe-se**





## **PALAVRA DA DIRETORIA**

### **Acerca da ASCGU e de uma campanha denominada “Valorização Já”.**

No ano de 2024, nós, integrantes da Carreira de Finanças e Controle, encerramos um capítulo duro, difícil mas cheio de aprendizados e legados... Longe de ter sido apenas mais uma campanha salarial, o movimento “Valorização Já” ressaltou fragilidades profundas em nossa representação sindical e na forma como os interesses coletivos foram conduzidos.

**Diante desse cenário de frustração e perda, é preciso compreender como chegamos até aqui e por que a ASCGU se apresenta como alternativa legítima e necessária.**

Algumas lideranças caracterizaram o processo como uma vitória, a partir da ideia de que foi só mais uma campanha salarial e considerando que tivemos alguma reposição remuneratória, enquanto muitos servidores perceberam o contrário: fomos conduzidos por um caminho previamente traçado, sem escuta qualificada, sem mobilização autêntica e, principalmente, sem unidade.

No entendimento desta Diretoria, a condução da campanha expôs um processo perigoso: dividir a base para neutralizar sua força coletiva. A estratégia de dividir para conquistar “divide et impera, no latim” ficou famosa com o imperador romano Júlio César. A expressão, que já existia, foi registrada por Júlio César em seu livro “De Bello Gallico” explicando que as vitórias romanas na guerra gaulesa eram advindas da política de “dividir” seus inimigos e construir alianças convenientes para dizimar os adversários. Estrategistas medievais e da era moderna, como Maquiavel e Sun Tzu, também perpetuaram esta prática, priorizando interesses de pequenos grupos em detrimento do consenso democrático.

Sequer o pleito não financeiro relativo ao nível superior para os TFFC, aprovado e não cumprido em acordo anterior, foi contemplado em nosso famigerado acordo firmado nesta última negociação. Perdemos, não apenas financeiramente. Perdemos simbolicamente – voltamos vinte anos na luta por reconhecimento.



**A ASCGU surge por vários outros fortes motivos que pretendemos discutir nos próximos meses, junto com todos vocês, membros da nossa Carreira, e com a Administração da CGU, com tranquilidade, com responsabilidade, com fundamentação, mas, acima de tudo, com a independência ideológica e a autonomia necessárias.**

A ASCGU propõe um novo caminho, baseado em diálogo qualificado, escuta ampla e atuação institucional estratégica, pois entendemos que a hora é de lutar, para defender a CGU e a nossa Carreira de possíveis ameaças de implantar divisões, estratégias de desmotivação e de desmobilização, buscando o nosso lento sangrar, para que a CGU deixe de cumprir sua missão institucional e para que nossa Carreira deixe de ser uma Carreira de Estado.

A hora é de **UNIÃO**. Esta luta é de todos nós da CGU: AFFCs e TFFCs, ativos e aposentados. Daqueles, inclusive, que, pertencendo à Carreira, ocupam, neste momento, altos postos na nossa Casa e, ainda, encontram-se cedidos para outros órgãos.

Entendemos que este é um momento decisivo para defender a CGU e a Carreira de Finanças e Controle frente a ameaças de enfraquecimento institucional. A desarticulação da categoria, o desestímulo à mobilização e a perda gradual de protagonismo são estratégias silenciosas que, se não enfrentadas com firmeza, podem comprometer a capacidade da CGU de cumprir sua missão constitucional e descaracterizar a nossa Carreira como típica de Estado.

**Nosso convite é claro: ASSOCIE-SE à ASCGU clicando aqui.**

**Assuma seu papel neste processo.**

**Precisamos seguir Unidos, Fortes e Inteligentes.**

**Não permita que uma, 2, ou 10 pessoas decidam o destino de toda uma Carreira.**

**Participe. Discuta. Integre-se.**

**Precisamos do compromisso e da participação de cada um dos servidores da nossa Casa.**

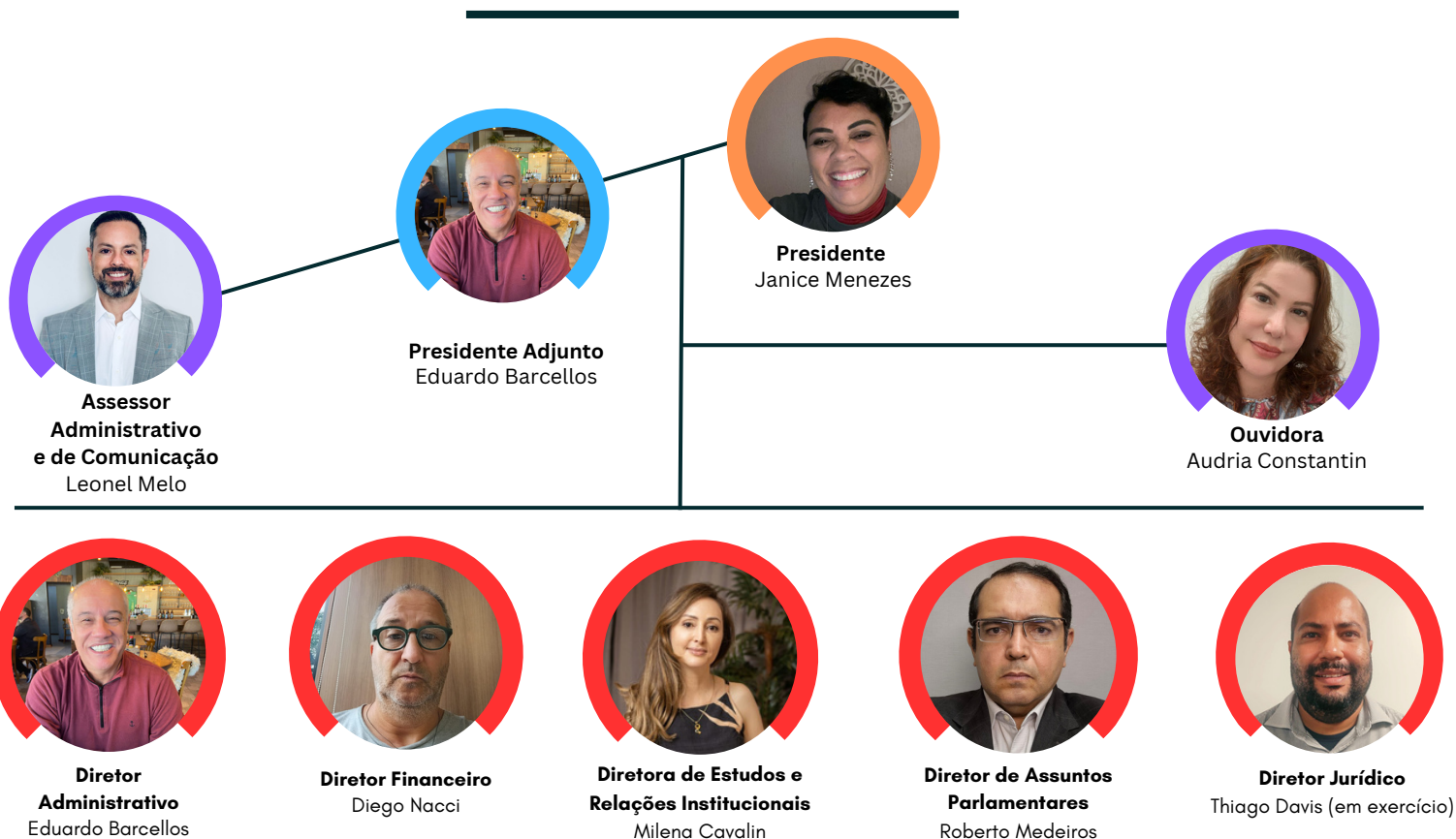
Outras carreiras de Estado – como as integrantes da AGU, RF e PF – conquistaram protagonismo não por benesses dos governantes, mas por meio da atuação coordenada e participativa de suas várias representações e segmentos e de uma articulação institucional inteligente. Com ética, firmeza e mobilização, também poderemos reposicionar a CGU no lugar que lhe é de direito e merecido.

A ASCGU está pronta para esse desafio. E, se temos alguma chance e oportunidade de reparar as injustiças e nos defender das ameaças contra a CGU e a nossa Carreira, elas só existirão a partir de uma construção conjunta e da dedicação de todos nós, Servidores da CGU.

Juntos seremos mais fortes, mais estratégicos e mais representativos.

Desejamos a todos um ótimo mês de abril.

## Diretoria da ASCGU



# NOTA INSTITUCIONAL ASCGU/001/2025

## Reconhecimento da Carreira de Finanças e Controle como Carreira Típica de Estado

A Associação dos Servidores da Controladoria-Geral da União (ASCGU), entidade representativa e apartidária, com atuação voltada à valorização institucional e funcional da Controladoria-Geral da União, vem, por meio desta, manifestar publicamente sua posição técnica em defesa do reconhecimento formal da Carreira de Finanças e Controle como Carreira Típica de Estado.

A referida carreira, exercida por servidores da Controladoria-Geral da União (CGU) e da Secretaria do Tesouro Nacional (STN), desempenha atribuições exclusivas, indelegáveis e estruturantes para o funcionamento do Estado brasileiro, em áreas sensíveis como controle interno, auditoria governamental, responsabilização de agentes públicos e de entes privados, gestão fiscal e combate à corrupção.

A seguir, detalha-se os fundamentos jurídicos, técnicos e comparativos que embasam esse entendimento, construído à luz da Constituição Federal, de boas práticas internacionais e das diretrizes de integridade e governança pública.

### 1. Fundamentação Conceitual

Carreiras típicas de Estado são aquelas cujas atribuições estão diretamente ligadas ao exercício da soberania, da autoridade estatal e da proteção do interesse público primário. Caracterizam-se por:

- Atividades exclusivas e indelegáveis: funções que não podem ser delegadas à iniciativa privada, por sua natureza intrinsecamente pública;
- Ligação direta com o poder soberano do Estado: como fiscalização, regulação, controle interno e externo, arrecadação, defesa nacional e diplomacia;
- Elevado grau de especialização: exigem formação técnica qualificada, domínio normativo e constante atualização;
- Estabilidade funcional e garantias institucionais: asseguram proteção contra interferências político-partidárias ou econômicas indevidas; e

- Regime jurídico diferenciado: com restrições específicas, como impedimento para atividades paralelas incompatíveis com a função pública.

## 2. Atribuições da CGU e da STN

As atribuições legais da CGU e da STN são emblemáticas do conceito de carreiras típicas de Estado:

- **CGU:** exerce auditoria governamental, correição, ouvidoria, prevenção e combate à corrupção, responsabilização de agentes públicos e entes privados, articulação dos sistemas de integridade públicos e privados, dentre outras atribuições governamentais. A CGU é o Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal; e
- **STN:** formula e executa a política fiscal do país, gerencia a dívida pública federal, estabelece normas de contabilidade pública e supervisiona a execução orçamentária e financeira da União. Seu papel é estruturante para a sustentabilidade fiscal do Estado. Tais funções são exclusivamente estatais, reconhecidas nacional e internacionalmente como pilares da governança pública.

## 3. Atendimento aos Critérios Técnicos

A carreira de Finanças e Controle cumpre integralmente os critérios técnicos que predominam na definição das carreiras típicas de Estado:

- Exclusividade e soberania: suas atividades são indelegáveis e exercem autoridade direta sobre o uso dos recursos públicos e a responsabilização de agentes;
- Autoridade pública e competência sancionatória: os servidores possuem atribuições normativas, fiscalizatórias e correcionais, com poder de responsabilizar entes públicos e privados;
- Alta complexidade técnica: a atuação exige domínio de Direito Administrativo, Constitucional, Contabilidade Pública, Auditoria, Gestão Orçamentária, Economia, Estatística e Políticas Públicas;
- Imparcialidade e independência: a função exige neutralidade e proteção funcional para garantir decisões técnicas, apartadas de interesses políticos ou corporativos; e
- Relevância estratégica: o desempenho da CGU e da STN é decisivo para a integridade institucional, a eficiência do gasto público e a confiança da sociedade na Administração Pública.

## 4. Reconhecimento Internacional

Organismos multilaterais e instituições de governança pública reconhecem a natureza soberana dessas funções:

- A OCDE recomenda o fortalecimento de estruturas de controle interno e auditoria como parte do arcabouço anticorrupção;
- O Banco Mundial ressalta a importância de órgãos como a CGU e a STN na mitigação de riscos fiscais e no aumento da eficiência pública; e
- A Transparência Internacional aponta a necessidade de proteger legalmente funções de controle contra ingerências e fragilizações institucionais.

Países como Canadá, Estados Unidos, Austrália, Alemanha e Suécia reconhecem expressamente funções equivalentes como exclusivas de Estado, com proteção jurídica e valorização institucional adequadas.

## 5. Riscos do Não Reconhecimento

A ausência de reconhecimento explícito da carreira de Finanças e Controle como típica de Estado acarreta:

- Fragilização da proteção funcional contra interferências externas;
- Redução da atratividade da carreira e perda de quadros qualificados; e
- Enfraquecimento das políticas de integridade, fiscalização e sustentabilidade fiscal.

A CGU e a STN cumprem funções essenciais e insubstituíveis para a governança pública, a transparência e a sustentabilidade do Estado brasileiro. Seus servidores desempenham atribuições técnicas e soberanas com alto grau de responsabilidade e especialização, em defesa do interesse público.

Diante da relevância do tema, o reconhecimento formal da carreira de Finanças e Controle como Carreira Típica de Estado não é apenas legítimo, mas imprescindível para garantir a efetividade das instituições de controle e da política fiscal nacional.

A ASCGU reitera seu compromisso com a valorização institucional da CGU e com a defesa do interesse público, colocando-se à disposição para contribuir tecnicamente nos debates sobre o fortalecimento das carreiras de Estado.



# ESTAMOS DE OLHO

Obtivemos, por meio do Termo de Acordo nº 41/2024, de 21 de novembro de 2024, o seguinte resultado:

**Cláusula segunda** - A reestruturação remuneratória se dará em duas etapas, sendo a primeira em janeiro de 2025 e a segunda em abril de 2026, conforme tabelas dos Anexos.

**Cláusula terceira** - A reestruturação remuneratória demonstrada nos Anexos se dará da seguinte forma:

- a) alongamento da tabela passando de 13 (treze) para 20 (vinte) padrões, em janeiro de 2025;
- b) acréscimo de 2 (dois) novos padrões no final da Classe Especial (IV e V) e de 5 (cinco) novos padrões no início da Classe A;
- c) reposicionamento dos atuais servidores das Classes B, C e Especial 2 (dois) padrões acima dos atualmente ocupados; e
- d) Reposicionamento dos atuais servidores da Classe A 3 (três) padrões acima dos atualmente ocupados.

Outrossim, é importante ressaltar que consta no citado Acordo, a previsão para a criação dos seguintes Grupos de Trabalho (GTs):

Objeto Resumido das Cláusulas do Termo de Acordo	Atores Envolvidos	Prazo Final	Produtos/Resultados até a presente data
 Atribuições privativas e não privativas dos cargos de AFFC e TFFC; e Critérios de ingresso e desenvolvimento na carreira Finanças e Controle.	 Unacon  CGU  STN	 20 de maio de 2025	 Criação de Comissão pela CGU com elaboração de peças a serem inseridas na Proposta de Lei
 Definição de mecanismo de aceleração da progressão na carreira, limitado a três níveis ao longo da vida laboral do servidor.	 CGU  STN	 Sem previsão definida	 Criação de projeto pela SE/CGU para elaboração de Regulamento Interno
 Mudança de requisito de ingresso para o cargo de Técnico Federal de Finanças e Controle de nível intermediário para nível superior.	 MGI  Unacon	 30 de abril de 2025	 Sem andamento por parte do MGI

A ASCGU não deixará de acompanhar o desenrolar das ações até o cumprimento total do que foi pactuado com a SRT/MGI.



# ARTIGO DE OPINIÃO: ASSOCIADOS

## **Por que precisamos de uma Associação de Servidores da Controladoria-Geral da União?**

Associação dos Servidores da Controladoria-Geral da União (ASCGU), você já ouviu falar? Não tem o menor conhecimento? Já ouviu falar, mas ainda não compreendeu plenamente seu papel ou importância? Até que ouviu falar, no final do ano passado, mas nesse ano de 2025 não viu nenhuma notícia? Tanto sabe o que é, que até já está associado?

ASCGU tem origem na profunda insatisfação com a campanha salarial de 2024, conduzida pelo sindicato dos auditores e técnicos de finanças e controle – UNACON.

Ainda que reconheçamos as dificuldades enfrentadas pela categoria diante da postura rígida do governo federal, o que realmente provocou insatisfação foi a maneira como o processo foi conduzido.

O resultado da negociação poderia ter sido o mesmo? Poderia, já que a intransigência e irreducibilidade do governo permitiriam apenas ganhos marginais e incrementais para a aceitação da proposta. Mas a disposição e a forma da luta na defesa da carreira de finanças e controle tem que ser outra.

A ASCGU surge, portanto, como alternativa estratégica de representação legítima, ativa e focada nas necessidades reais e atuais da categoria.

A Associação dos Servidores do Tesouro Nacional (ASTN) foi a fonte de inspiração para que servidores da Controladoria-Geral da União fundassem uma associação legalmente constituída e representativa da categoria, que pudesse florescer em alinhamento aos interesses e ações dos seus associados.

Inspirada nessa experiência exitosa dos nossos colegas de carreira da STN, a ASCGU nasce com o propósito de preencher lacunas importantes deixadas pela atuação sindical, especialmente diante dos desafios crescentes à valorização e ao fortalecimento da carreira.

Um exemplo emblemático disso foi o rompimento da equivalência salarial com os Auditores da Receita Federal do Brasil (RFB), que ultrapassa o simples prejuízo financeiro e afeta diretamente o reconhecimento institucional da carreira, colocando em risco nosso protagonismo enquanto carreira típica de Estado.

A campanha salarial de 2024 demonstrou, como tudo na vida, que o sucesso do passado não garante os ganhos no presente. A quebra da equivalência dos 95% da remuneração dos Auditores da RFB representa o ponto de inflexão de um retrocesso que, se a carreira de finanças e controle não assumir ser artífice do seu destino, poderá chegar em um ponto sem retorno em um futuro muito breve.

Sobre os grupos de trabalho objetos do acordo firmado com o MGI, aquele para discutir a exigência de nível superior para o ingresso no cargo de TFFC, ninguém tem notícias. O que se soube, é que estava marcado para iniciar em 21 de março, mas, às vésperas, foi desmarcado. E o outro grupo de trabalho, para tratar da reestruturação da carreira, com prerrogativas, atribuições exclusivas e cargos privativos, ainda não apresentou qualquer proposta para a categoria. Especula-se que sequer foi montado.

Além disso, a implementação efetiva da progressão funcional de carreira a cada 12 meses, agora depende de uma regulamentação interna, entretanto, na apresentação da proposta, o texto da lei suplantaria o famigerado Decreto nº 84.669/1980.

E assim caminha a carreira de finanças e controle, em banho maria, sendo lentamente desidratada, perdendo servidores para carreiras mais bem valorizadas (segundo levantamento recente, somente do último concurso já saíram 132 pessoas).

Enquanto o custeio da CGU, nos últimos 10 anos passou de R\$900 milhões em 2015 para R\$1,4 bilhão em 2024, os benefícios financeiros diretos, decorrentes da sua atuação institucional, ultrapassam consistentemente a cifra de R\$10 bilhões por ano, desde 2019. Apesar dessa eficiência demonstrada, a CGU ainda precisa disputar o orçamento público. O órgão permanece enfrentando dificuldades para obter orçamento suficiente para promover concursos públicos regulares, limitando sua capacidade institucional de ampliar resultados.

É nesse contexto que se torna imprescindível uma nova representação. Para além da representação formal na mesa de negociação, realizada pela UNACON, os servidores da CGU precisam de uma representação legal e legítima da carreira.

Convém esclarecer, que a ASCGU não pretende substituir o sindicato, mas complementá-lo de maneira estratégica, focada no fortalecimento institucional da carreira e na defesa técnica e efetiva dos interesses dos servidores. Nossa associação será uma plataforma dinâmica e participativa para valorizar efetivamente a carreira e defender os interesses comuns com competência e clareza.

Finalizando, a ASCGU nasce com essa vocação, que será consolidada pela atuação de cada um de seus associados na construção diária e intransigente de um controle interno forte e respeitado.

**Thiago Davis Bonfim dos Santos**  
**Milena Silva Cavalin**

**\*Os artigos de opinião publicados nesta Revista representam, exclusivamente, o posicionamento de seus autores.**

**A Revista da ASCGU quer dar voz aos seus associados!**

**Envie seus artigos de opinião, depoimentos ou outros assuntos de interesse da carreira para o e-mail:**

**[contato@ascgu.com.br](mailto:contato@ascgu.com.br)**



Nesta Revista você conheceu um pouco do trabalho de algumas das pessoas que vêm dedicando-se à construção e estruturação de uma Associação representativa e efetiva dos servidores da Controladoria-Geral da União (CGU).

Mas, quem faz a ASCGU somos todos nós, **SERVIDORES DA CGU**.

**Venha fazer, também, a sua pequena parte na defesa da CGU e da Carreira de Finanças e Controle.**

**Associe-se clicando no link abaixo:**

**<https://ascgu.com.br/memberships/create>**

**Acompanhe também as nossas redes sociais a partir do QR Code:**

