

Ementário de Gestão Pública

Ementário de Gestão Pública nº 2.416

 EMENTARIOGP / 03/03/2021 / BOLETIM

Normativos

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA. [LEI Nº 14.120, DE 1º DE MARÇO DE 2021.](#) Altera a Lei nº 9.991, de 24 de julho de 2000 e dá outras providências.

MANUAL DE DEMONSTRATIVOS FISCAIS. [PORTARIA STN/ME Nº 709, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Altera a 11ª edição do Manual de Demonstrativos Fiscais – MDF, aprovada pela Portaria nº 375, de 08 de julho de 2020.

CLASSIFICAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. [PORTARIA STN/ME Nº 710, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Estabelece a classificação das fontes ou destinações de recursos a ser utilizada por Estados, Distrito Federal e Municípios, [PORTARIA CONJUNTA STN/SOF Nº 20, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Estabelece a padronização das fontes ou destinações de recursos a ser observada no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e [PORTARIA SOF/ME Nº 2.067, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Dispõe sobre a classificação orçamentária por natureza de receita para aplicação no âmbito da União.

INTEGRIDADE e COMPLIANCE. [PORTARIA SEPRT/ME Nº 2.264, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Aprova o Manual de Compliance do Conselho de Recursos da Previdência Social e o Código de Ética, Normas e Condutas dos Colaboradores do Conselho de Recursos da Previdência Social e institui a criação da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Conselheiros e Servidores do CRPS (E-CRPS).

ASSINATURA ELETRÔNICA. [PORTARIA SEDGG/ME Nº 2.154, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Regulamenta o Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020, que estabelece níveis mínimos de exigência para as assinaturas em interações eletrônicas com entes públicos.

ESTATAIS e PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. [PORTARIA SEST/ME Nº 2.014, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Regulamenta a Resolução CGPAR nº 9, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre as atribuições das empresas estatais federais, na condição de patrocinadoras de planos de benefícios previdenciários, na supervisão e fiscalização sistemática das atividades das suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar.

CONTABILIDADE PÚBLICA e MCASP. [PORTARIA CONJUNTA STN/SOF Nº 21, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Aprova Adendo à Parte I – Procedimentos Contábeis Orçamentários da 8ª edição do Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (MCASP).

PROCESSO ORÇAMENTÁRIO. [PORTARIA SOF/ME Nº 1.838, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Divulga os prazos para as atividades do processo orçamentário federal no exercício de 2021, e dá outras providências.

ADVOCACIA PÚBLICA. [PORTARIA CONJUNTA REI/PROCFE/IFTO Nº 1, DE 19 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Dispõe sobre regulação e operacionalização do funcionamento de atividades de consultoria e assessoramento jurídicos no âmbito da Procuradoria Federal junto ao Instituto Federal do Tocantins.

GOVERNANÇA. [PORTARIA FUNAI Nº 118, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021.](#) Institui o Sistema de Governança da Fundação Nacional do Índio.

EGP Entrevista

Caríssimos leitores!

Os processos seletivos parecem ser uma boa prática que está se estabelecendo no setor público brasileiro. Com efeito, na última semana, uma autoridade

governamental divulgou processo seletivo em sua pasta por uma rede social. Muitas seleções para cargos comissionados e funções têm sido feitas nos entes municipais, estaduais e federal. É possível melhorar esse processo? Como o avanço da tecnologia e a inteligência artificial podem contribuir para a realização de processos seletivos no setor público? Nosso exímio entrevistador Eduardo Paracêncio – sempre atento aos tópicos de maior relevo para a gestão pública – convidou o professor do IDP e doutorando em Administração pela UnB, Diogo Ribeiro da Fonseca para uma conversa sobre o tema. Confirmam:

Eduardo Paracêncio – Muitas vezes, ocupantes de cargos comissionados do Governo Federal são nomeados sem um bom alinhamento entre o perfil do candidato e da vaga. Quando seleções são feitas assim há um grande risco de descasamento entre as competências da pessoa selecionada e as necessárias para o cargo. Como os processos seletivos para cargos de alta direção podem contribuir para dirimir esse problema?

Diogo Ribeiro da Fonseca – Com o Decreto n.º 9.727/2019 formalizou-se o processo seletivo como ferramenta para provimento de cargos em comissão, o que tornou possível fundamentar essa decisão em critérios científicos. Os campos da Administração e da Psicologia fornecem técnicas que permitem a identificação de alinhamento entre o indivíduo e o perfil profissional da vaga. Sendo assim, os processos seletivos podem ser um meio termo no que seria um conflito clássico entre política e administração e contribuir para a decisão de nomeação com uma série de critérios que emergem do *ethos* público, das práticas científicas e dos requisitos técnicos da burocracia.

Um primeiro ponto de contribuição é que um bom processo seletivo possui ampla publicidade, visando atrair o maior número de candidatos para que se alcance os mais qualificados para a função. Isso aumenta as chances de que se encontre um bom candidato e é especialmente relevante quando se buscam competências possuídas por profissionais externos ao serviço público, por exemplo. Algo comum quando se trata de altos dirigentes.

Um segundo ponto é que o processo seletivo depende de um processo de planejamento prévio e da formalização de um referencial para avaliação, o qual consiste na descrição do perfil profissional e no desempenho esperado do ocupante da vaga. Essa formalização de critérios torna o processo mais

transparente e verificável, tornando exigível uma escolha mais racional do agente político que respeite os critérios para alinhamento do candidato à vaga.

Como terceiro ponto, o processo seletivo é inerentemente técnico e tende a ser mais objetivo. Ao definir o perfil e as formas de avaliação dos candidatos, como entrevistas, análise curricular, etc. são definidos critérios para a classificação de candidatos baseados na compatibilidade com o perfil da vaga. Ainda que haja certa margem de subjetividade na decisão final, quase sempre será necessária a participação da burocracia constituída do órgão no processo seletivo. Dessa forma, evita-se que os ocupantes sejam nomeados sem qualquer participação daqueles que já estão na organização e gera a oportunidade para o melhor alinhamento dos critérios de seleção e conseqüentemente, do candidato, às necessidades da organização.

Por fim, assim como ocorreu com os concursos públicos, se for criada uma cultura meritocrática de recrutamento e seleção para cargos comissionados, os profissionais que almejem uma carreira no setor público tenderão a se preparar antecipadamente e sistematicamente para essas oportunidades. Haverá cada vez menos “aventureiros” e mais profissionais com formação e experiência na área, elevando o nível dos processos seletivos e tornando os candidatos cada vez mais compatíveis com o que se espera de um gestor público.

Ou seja, os esforços de profissionalização da burocracia alcançaram os cargos gerenciais e temos a oportunidade de iniciar uma mudança cultural de respeito a princípios básicos de publicidade, impessoalidade e meritocracia nessa camada do serviço público. A mesma mudança que se observou na difusão dos concursos públicos como forma de recrutamento nos últimos vinte ou trinta anos e que só trouxe ganhos para a criação de um serviço público mais profissional.

EP – Quais as principais diferenças dos processos seletivos para cargos de alta direção nos setores público e privado?

DRF – Possivelmente, a principal diferença esteja no tipo de competência que se requer dos executivos e gestores, o que pode implicar em ferramentas de avaliação diferentes adotadas no processo seletivo.

No setor público os resultados raramente dependem apenas da competência técnica do gestor e de sua equipe. Muitas vezes os resultados advêm da

coordenação e cooperação com outros entes e atores e os resultados podem ser inclusive difíceis de avaliar, estando em uma esfera mais qualitativa ou de longo prazo, além de sujeitos a um maior escrutínio público. Sendo assim, enquanto o setor privado enfatiza capacidades e características individuais muito fortes focadas em competitividade, vantagem estratégica e desempenho em relação a concorrentes, o setor público pode ter de focar a capacidade de liderança, comunicação, negociação, a experiência e articulação com determinados setores da política, do mercado e da sociedade. Quanto maior o cargo no setor público, maior esse componente político e comportamental. Mesmo gestores públicos intermediários, hoje, precisam saber cooperar com atores organizacionais e outros órgãos para entregarem resultados, além de terem que se adaptar às mudanças políticas cada vez mais comuns. Por esse motivo, é importante amadurecer as práticas de seleção no setor público para prover gestores com esse perfil.

Além disso, o setor privado está muito mais profissionalizado e acostumado aos processos seletivos gerenciais e de alto escalão, tendo desenvolvido uma série de técnicas para esse fim e, na realidade, esse processo é muitas vezes realizado por agências de recrutamento e não pela própria empresa. Como o setor público ainda está caminhando nessa direção ainda é preciso saber se surgirão ainda mais diferenças, pois não sabemos em que medida os processos de seleção do setor privado são adequados para o setor público, tanto tecnicamente, quanto culturalmente.

EP – Quais podem ser os principais indicadores de sucesso de processos de recrutamento e seleção no setor público?

DRF – Depende do que se define como sucesso. Para altos executivos, seu mandato dirige-se não apenas ao cumprimento de uma função específica em uma cadeia de processos, como ocorre com a maioria dos servidores e empregados públicos, mas ao cumprimento de uma agenda política, com programas e objetivos definidos, por um ator principal e por um conjunto de atores políticos e sociais. Quanto maior o cargo na hierarquia, maior o número de atores e, portanto, de resultados sob responsabilidade do gestor. Em tese, a permanência no cargo depende do alcance desses objetivos.

Sendo assim, se estamos falando do sucesso dos processos seletivos como um todo, para uma medida geral se poderia tomar como indicador o grau de

rotatividade ou o tempo médio de permanência dos gestores selecionados. Quanto maior o tempo de permanência e menor a rotatividade, maior poderia estar sendo o sucesso dos gestores em se manter no cargo, ou seja, de estarem alinhados às diretrizes para as quais foram nomeados. Mas, obviamente, como não se sabe que tipo de sucesso está mantendo alguém no cargo, o ideal é que se tenha também indicadores de produtividade e resultado relevantes, ou mesmo avaliações de percepção ou satisfação dos subordinados, de pares ou dos cidadãos acerca do serviço supervisionado pelo gestor. Satisfação com o serviço, por exemplo, como uma medida genérica, pode permitir comparar diferentes gestores, de diferentes áreas e de diferentes períodos. A satisfação não mede exatamente o sucesso, mas evidencia se o gestor é percebido como alguém que cumpre bem seu mandato e resolve as questões percebidas como relevantes naquele momento.

Esses podem ser indicadores de que o processo seletivo acertou na escolha do gestor. Caso os resultados de um processo seletivo não estejam dentro do esperado deve-se revisar a especificação dos critérios de admissão e as competências requeridas para o cargo, as etapas e técnicas de seleção e por fim, as questões legais e normativas, fatores esses que podem estar tornando o processo inefetivo. Aliás, a própria medida de satisfação, direcionada para o próprio processo seletivo, pode ser tomada, também, como referência, junto aos atores interessados: servidores, candidatos, dirigentes, etc.

EP – Na sua visão, como o avanço da tecnologia e a inteligência artificial podem contribuir para a realização de processos seletivos no setor público?

DRF – A Inteligência Artificial já é uma realidade no setor privado, no entanto, é importante saber que ela é desenvolvida a partir da análise de uma grande massa de dados. Por esse motivo é que grandes portais de recrutamento conseguem desenvolver sistemas inteligentes com base no grande volume de processos e informações que eles possuem. Nesses casos a I.A. pode ser utilizada, principalmente, para fazer a triagem de currículos, classificação preliminar de candidatos e recomendar perfis e vagas, tanto para o empregador quanto para o empregado. Em tese, em níveis avançados, a I.A. poderia até mesmo aplicar e analisar testes e entrevistas, predizer desempenhos, avaliar a compatibilidade entre candidatos, organizações e equipes, enfim, é um campo em franco desenvolvimento. Para absorver essa tecnologia o setor público deveria ter uma maior orientação para dados e uma clara noção de quais usos deseja para a I.A.,

lembrando que nem toda automatização implica o uso de Inteligência Artificial.

De qualquer forma, em se tratando de seleção para cargos gerenciais e de alta direção, a automatização do processo deve ser limitada, talvez, às etapas preliminares, afinal o que se avaliará são características comportamentais, afinidades com valores e com a agenda a ser cumprida. Tais questões devem ser questionadas diretamente pelos responsáveis e interessados no processo seletivo.

EP – Os processos seletivos no Governo Federal hoje são feitos de forma descentralizada, cada órgão público faz o seu recrutamento e seleção. A centralização desse processo em um único órgão seria a melhor estratégia?

DRF – A experiência internacional demonstra que a descentralização completa em processos de gestão de pessoas tende a ser negativa. Cada organização adota um conjunto de regras próprias, formais ou não e, com isso, geram-se algumas ilhas de excelência, mas também uma grande quantidade de práticas ineficazes e mesmo de corrupção, com as organizações desrespeitando princípios básicos da administração pública, simplesmente por não haver uma norma que regule ou um órgão central para o controle dessas atividades.

Se o que se almeja é a criação de uma política de seleção alinhada ao interesse público, deve sim haver um certo grau de centralização. Porém, isso pode ser feito de muitas formas, podendo refletir-se no modo de normatização e de execução. Com relação à normatização, diferente de muitas práticas do setor público que devem ser rigorosamente uniformes em todos os órgãos, processos seletivos, especialmente os de natureza gerencial e de alta direção, são únicos para cada situação e precisam de certa margem de decisão para que a organização defina a melhor forma de selecionar candidatos. Sendo assim, pode-se definir uma norma geral – ou seja, centralizar normativamente o processo seletivo – mas, delegar aos órgãos a execução controlada, ou seja, auditando-se o processo seletivo posteriormente.

Por outro lado, é improvável e até mesmo pouco prático, que todos os órgãos disponham de pessoal suficiente e capacitado para a elaboração a aplicação de instrumentos de avaliação de candidatos. Para se chegar ao nível de profissionalismo da seleção que hoje o setor privado possui, é preciso um corpo técnico de psicólogos e administradores que consiga aplicar entrevistas, testes de

conhecimento, de personalidade, certificação de competências, ou seja, uma gama de instrumentos técnicos e analíticos, de maneira segura. Sendo assim, a ideia de uma entidade que realize centralmente processos seletivos pode suprir essa carência. No entanto, outras experiências de centralização na gestão de pessoas demonstram que, quando se centraliza toda a execução ou o desenvolvimento de um processo, os demais órgãos, impedidos de avançar por conta própria, esperam longos anos por uma solução que, nem sempre chega a contento. Então, pode não ser bom centralizar completamente a execução de processos seletivos, mas dar essa opção aos órgãos de recorrerem a uma entidade externa.

Há diversos exemplos de países que centralizaram o processo seletivo em uma entidade pública: Portugal, Irlanda, Canadá, Bélgica, Reino Unido, Chile. Porém, o Brasil, com a extensão que possui, pode requerer um modelo mais amplo e flexível. Por analogia, poderia recorrer-se a algo similar ao que ocorre com os concursos públicos, em que se firmam parcerias com entidades públicas ou privadas que provavelmente já detêm capacidade técnica para realizar esses processos seletivos.

Independente do modelo de governança, o que parece fundamental, seguindo as tendências de governo eletrônico e inclusive o modelo desses outros países, é que essas oportunidades de processo seletivo estejam disponíveis em uma plataforma eletrônica única, na qual todo e qualquer cidadão possa tomar conhecimento e se candidatar às vagas, caso possua os requisitos necessários. Isso reforça a necessidade de atenção às tecnologias de apoio e à capacidade técnica para execução desses processos seletivos que serão numerosos em vagas, candidatos e avaliações.

Diogo Ribeiro da Fonseca é professor no curso de Administração Pública do Instituto de Desenvolvimento, Educação e Pesquisa (IDP). Mestre e doutorando em Administração pela Universidade de Brasília (UnB), atuou como servidor público na Agência Nacional de Transportes Terrestres (2005-2018) e como pesquisador pela Escola Nacional de Administração Pública (2014-2018) e UnB (2018-2020). Possui experiência na área de Administração, com ênfase em Organizações Públicas, atuando principalmente nos seguintes temas: Estudos Organizacionais, Gestão e Desenvolvimento Estratégico de Pessoas, Gestão Pública, abordagens políticas em Gestão de Pessoas, Análise de Redes Sociais e Teoria Institucional. E-mail: diogorfonseca@gmail.com

Julgados

CAPACIDADE TÉCNICA, EXECUÇÃO CONTRATUAL e EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. [ACÓRDÃO Nº 198/2021 – TCU – Plenário.](#)

1.8.1. Dar ciência (...) sobre as seguintes impropriedades/falhas, (...), de forma a evitar a sua ocorrência:

1.8.1.1. apresentação de atestado de capacidade técnica relativo a serviços prestados por empresa distinta da contratada para celebração de contrato com a Administração Pública, ainda que empresas de mesmo grupo econômico ou usuárias de acervo em comum, com descumprimento do Edital e Termo de Referência, o que pode ensejar caracterização de fraude ao procedimento e declaração de inidoneidade das declarantes para participar de licitação ou contratar com a Administração competente (art. 46 da Lei 8.443/1992), independentemente da ocorrência de dano ao erário ou do resultado do procedimento;

1.8.1.2. prestação de serviços contratuais por empresa distinta da formalmente contratada sem a devida celebração de termo ou ajuste contratual formal, ainda que pessoas jurídicas de mesmo grupo econômico ou usuárias de acervo em comum, com inobservância aos princípios da legalidade e da vinculação ao instrumento convocatório e descumprimento do disposto no art. 4º, § 2º, da Lei 13.979/2020 c/c os arts. 61 e 62 da Lei 8.666/93. 43.4;

RESTRIÇÃO À COMPETITIVIDADE. [ACÓRDÃO Nº 211/2021 – TCU – Plenário.](#)

1.6. Dar ciência (...), com fundamento no art. 106, § 4º, inciso II da Resolução TCU 259/2014, de que ocorreu restrição à competitividade, em razão das exigências abaixo listadas, (...):

1.6.1. Garantia da Proposta e Patrimônio Líquido simultaneamente, (...), contrariando o § 2º, artigo 31 da Lei 8.666/1993 e, ainda, contrariando o Acórdão 2.743/2016, de relatoria do Min. Marcos Bemquerer;

1.6.2 Comprovação de registro no cadastro técnico federal de atividades potencialmente poluidoras ou utilizadoras, (...), que não se enquadra nas atividades descritas no anexo I, da IN-Ibama n. 6/2013;

1.6.3. Quitação no CREA para qualificação técnica, (...), em desacordo com o art. 30, inciso I da Lei 8.666/1993 que prevê somente registro ou inscrição na entidade

inciso I, da Lei 8.666/1993, que prevê somente registro ou inscrição na entidade profissional competente;

1.6.4. Comprovação de Disponibilidade Financeira Líquida-DFL, (...), sem previsão no art. 31 da Lei 8.666/1993, que trata da documentação relativa à qualificação econômico-financeira dos licitantes, afrontando a livre concorrência e a competitividade, como se vê na proposta de deliberação do Acórdão 3.097/2016-TCU-Plenário, de relatoria do Ministro Weder de Oliveira.

CONSTRUÇÃO PARTICIPATIVA DE DELIBERAÇÕES. ACÓRDÃO Nº 213/2021 – TCU – Plenário.

1.7.4.2. alertar (...) , com relação à construção participativa de deliberações, de que:

1.7.4.2.1. a sua manifestação quanto às alternativas para corrigir os indícios de irregularidades verificados e quanto aos impactos das possíveis medidas a serem adotadas pelo TCU será avaliada na proposição de mérito, mas não vincula as decisões desta Corte de Contas, notadamente quando os riscos decorrentes de sua adoção e/ou da manutenção de situação irregular não se coadunarem com o interesse público que se pretende tutelar;

1.7.4.2.2. a ausência de manifestação no prazo estipulado não impedirá o andamento processual, podendo o TCU vir a prolatar decisão de mérito, caso haja elementos suficientes que caracterizem afronta às normas legais e/ou possibilidade de ocorrência de prejuízos à Administração; e

1.7.4.2.3. a ausência de manifestação não será considerada motivo de sanção.

RECONHECIMENTO DE FIRMA. ACÓRDÃO Nº 223/2021 – TCU – Plenário.

c) dar ciência (...) sobre as seguintes impropriedades (...) para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de outras ocorrências semelhantes:

c.1) exigência de documentos com reconhecimento de firma e autenticação, de maneira genérica, sem a existência de dúvida quanto à autenticidade, (...), em desacordo com o art. 9º do Decreto 9.094/2017, bem como a jurisprudência do TCU (Acórdão 604/2015-TCU-Plenário, Relator Ministro José Mucio Monteiro);

COMPROVAÇÃO DE CAPACIDADE TÉCNICO-OPERACIONAL e PRAZO DE EMISSÃO. ACÓRDÃO Nº 223/2021 – TCU – Plenário.

c) dar ciência (...) sobre as seguintes impropriedades (...) para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de outras ocorrências semelhantes: (...)

c.2) a exigência de que eventual contrato de prestação de serviços, a ser apresentado para fins de pontuação, tenha data de no mínimo um ano antes da

abertura do edital, (...), por ser impertinente ou irrelevante, está em desacordo com o art. 3º, § 1º, inciso I, da Lei 8666/1993;

REDE CREDENCIADA, ÂMBITO DE PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS e VANTAJOSIDADE. [ACÓRDÃO Nº 232/2021 – TCU – Plenário.](#)

9.2. determinar (...) que: (...)

9.2.2. abstenha-se de incluir, nos futuros instrumentos convocatórios e correspondentes minutas contratuais, previsão de exigência de rede de postos de serviço credenciados em todo o território nacional para abastecimento de veículos da entidade, limitando-se a exigência de rede credenciada apenas aos estados cuja vantajosidade econômica para a Administração tenha sido cabalmente demonstrada na fase de planejamento de cada contratação;

FORMALISMO MODERADO. [ACÓRDÃO Nº 234/2021 – TCU – Plenário.](#)

9.2. com fundamento no art. 9º, inciso I, da Resolução – TCU 315/2020, dar ciência (...) sobre as seguintes impropriedades (...) para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de outras ocorrências semelhantes:

9.2.1. inabilitação indevida de licitante que havia apresentado melhor proposta (...), o que poderia ser confirmado mediante a realização de diligência para complementar a informação, nos termos do art. 47 do Decreto 10.024/2019 (...) e da jurisprudência desse Tribunal (a exemplo do Acórdão 1.795/2015-TCU-Plenário), que entende irregular a inabilitação de licitante quando a informação supostamente faltante estiver contida em outro documento, e em observância ao formalismo moderado (Acórdão 2.239/2018-TCU-Plenário, dentre outras deliberações);

NEGOCIAÇÃO DO PREGOEIRO. [ACÓRDÃO Nº 235/2021 – TCU – Plenário.](#)

9.1. com fundamento no art. 9º, inciso I, da Resolução-TCU 315/2020, dar ciência (...) acerca das seguintes impropriedades:

9.1.1. a não realização de negociação, por meio do sistema, com a licitante vencedora a fim de obter melhor proposta em pregão eletrônico, afronta ao art. 24, §§ 8º e 9º, do Decreto 5.450/2005 (revogado pelo Decreto 10.024/2019) e ao entendimento exarado no Acórdão 2.637/2015-TCU-Plenário;

ESPECIFICAÇÃO DO OBJETO. ACÓRDÃO Nº 235/2021 – TCU – Plenário.

9.1. com fundamento no art. 9º, inciso I, da Resolução-TCU 315/2020, dar ciência (...) acerca das seguintes impropriedades: (...)

9.1.2 a ausência de declaração expressa de especificações do objeto, como a definição do combustível a ser utilizado na contratação de geradores, constitui falha na elaboração do Termo de Referência, ato que infringe o art. 9º, § 2º, do Decreto 5.450/2005 (revogado pelo Decreto 10.024/2019);

SERVIÇOS ADVOCATÍCIOS COMUNS e PREGÃO ELETRÔNICO. ACÓRDÃO Nº 245/2021 – TCU – Plenário.

9.3 dar ciência (...) sobre as seguintes impropriedades/falhas, (...), para que sejam adotadas medidas internas com vistas à prevenção de outras ocorrências semelhantes:

9.3.1 a escolha da modalidade convite em detrimento do pregão foi inapropriada, considerando que, tanto em razão do Decreto 10.024/2019 (§1º do art. 1º), quanto em razão da jurisprudência desta Corte (Acórdão 197/2018-TCU-Plenário), a contratação de serviços advocatícios que sejam considerados comuns deve se dar por meio de pregão;

MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, FRUIÇÃO INDEVIDA DE BENEFÍCIOS e DILIGÊNCIA. ACÓRDÃO Nº 250/2021 – TCU – Plenário.

9.3. dar ciência (...) quanto à necessidade de evitar a ocorrência das irregularidades identificadas (...) e, especialmente, das seguintes falhas:

9.3.1 omissão quanto à realização de pesquisa nos portais de transparência de entes governamentais, mesmo após a ciência das informações contidas nos recursos administrativos interpostos contra o resultado do certame, com vistas a identificar possível fruição indevida do direito de preferência previsto no art. 44 da Lei Complementar 123/2006;

9.3.2 omissão quanto à avaliação da possível (...), situação que, conforme art. 3º, § 4º, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, condicionaria a fruição dos benefícios estabelecidos nessa norma à comprovação de que a receita bruta global das referidas empresas não ultrapassaria o valor de R\$ 4,8 milhões;

CONSELHOS PROFISSIONAIS e DESPESAS COM FESTIVIDADES. ACÓRDÃO Nº

251/2021 – TCU – Plenário.

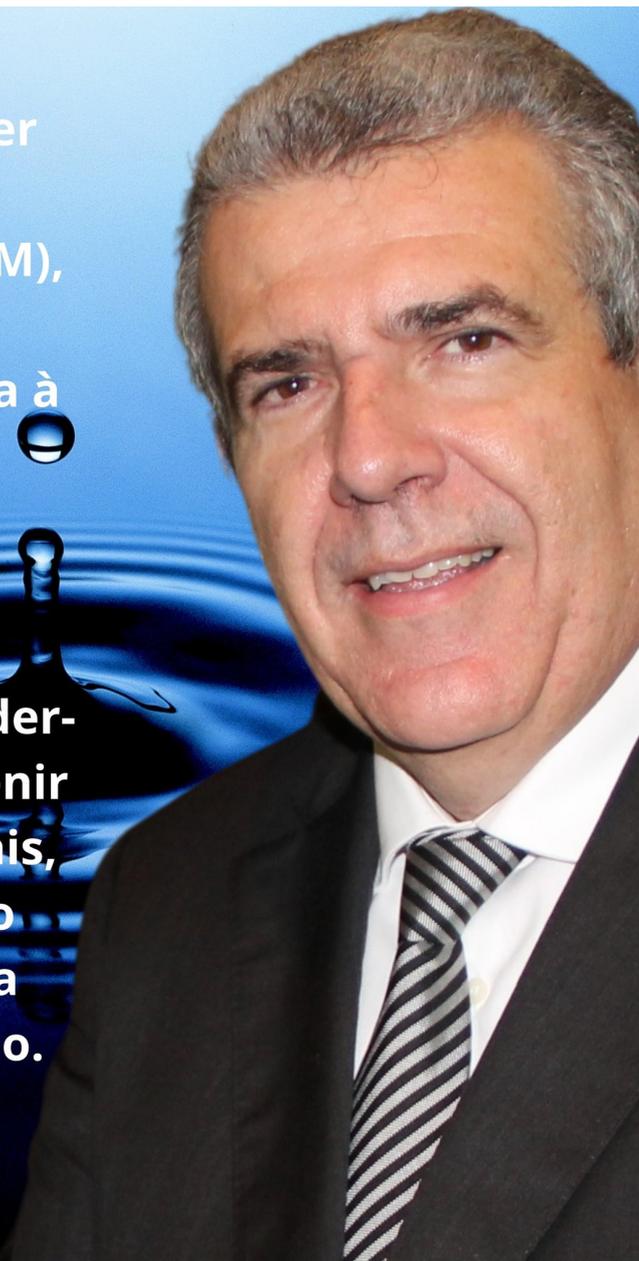
9.5. dar ciência (...), com fundamento no art. 9º da Resolução-TCU 315/2020, acerca das seguintes falhas:

9.5.1. a realização de despesas com festividades, eventos comemorativos, shows de humor, lanches e refeições para servidores, conselheiros e convidados, presentes, brindes e outras congêneres, incompatíveis com as finalidades institucionais do conselho, entendimento observado em precedentes que abordaram matéria correlata: decisão 290/1997-TCU-Plenário, acórdão 63/2001-TCU-Plenário, acórdão 270/2002-TCU-Plenário, acórdão 375/2002-TCU-1ª Câmara, acórdão 225/2003-TCU-2ª Câmara, acórdão 1560/2003-TCU-Plenário, acórdão 1386/2005-TCU-Plenário, acórdão 909/2008-TCU-2ª Câmara;

Gestão em Gotas

“Se na década de 1980 o psicólogo Howard Gardner criou o conceito de inteligências múltiplas (IM), em Harvard, tendo relacionado a inteligência à capacidade de resolver problemas; buscando-se aderência conceitual ao moderno binômio governança e gestão, poder-se-ia afirmar que o prevenir problemas organizacionais, pela via *ex-ante* da gestão de riscos, seria próprio da superinteligência em ação.

Paulo Grazziotin
Economista e criador
do #gestaoemgotas



Notícias, Artigos, Atos e Eventos

INFORMATIVO DO STJ. [Informativo de Jurisprudência nº 686.](#)

BOLETIM DO TCU. [Boletim de Pessoal nº 86.](#)

INOVAÇÃO. [É possível inovar no legislativo municipal?](#)

REFORMA DO ESTADO. [Reforma do Estado, Sistema de Justiça e Carreiras Jurídicas.](#)

INTEGRIDADE, COMPRAS PÚBLICAS e COMBATE À CORRUPÇÃO. Sistema de integridade como modo de combate à corrupção, com ênfase no setor de licitações e contratos na esfera municipal.

COMPRAS PÚBLICAS e PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO. As compras públicas como ferramenta estratégica aos objetivos dos institutos federais.

ESTATAIS, COMPRAS PÚBLICAS e PMBOK. Gerenciamento de aquisições no setor público segundo o PMBOK: estudo de caso em uma empresa pública.

CONTRATAÇÃO INTEGRADA. A possibilidade de execução do objeto com diferentes metodologias autoriza a contratação integrada?

NOVA LEI DE LICITAÇÕES. NOVA LEI DE LICITAÇÕES: Como ficou a contratação direta de remanescente contratual?

COMPLIANCE e INTEGRIDADE. Compliance e anticorrupção: aperfeiçoamentos legais para eficiência dos incentivos à adoção de medidas e programas de integridade empresarial no Brasil.

Compartilhe isso:



Curtir isso:



Seja o primeiro a curtir este post.

Relacionado

Ementário de Gestão Pública nº 2.375
Normativos CORONAVÍRUS. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
10/07/2020

Ementário de Gestão Pública nº 2.252
Normativos ACESSO À INFORMAÇÃO e CLASSIFICAÇÃO DE SIGILO. DECRETO Nº 9.690, DE 23 DE JANEIRO DE 2019. Altera o
29/01/2019



Conto e Finanças
inscreva-se
Ementário de Gestão Pública nº 2.353

ADVOCACIA PÚBLICA

BOLETIM DO TCU

CAPACIDADE TÉCNICA

CLASSIFICAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

COMBATE À CORRUPÇÃO

COMPLIANCE

COMPRAS PÚBLICAS

CONSELHOS PROFISSIONAIS

CONTABILIDADE PÚBLICA

CONTRATAÇÃO INTEGRADA

DILIGÊNCIA

ESPECIFICAÇÃO DO OBJETO

ESTATAIS

EXECUÇÃO CONTRATUAL

FORMALISMO MODERADO

GOVERNANÇA

INFORMATIVO DO STJ

INOVAÇÃO

INTEGRIDADE

MANUAL DE DEMONSTRATIVOS FISCAIS

MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

PREGÃO ELETRÔNICO

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

PROCESSO ORÇAMENTÁRIO

REDE CREDENCIADA

REFORMA DO ESTADO

RESTRIÇÃO À COMPETITIVIDADE

VANTAJOSIDADE

ANTERIOR

PRÓXIMO

Copyright © 2021 Ementário de Gestão Pública - Desenvolvido por CreativeThemes