

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

REUNIÃO MAPA

Brasília, 28 de janeiro de 2010

Ministério
do Planejamento



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Aspectos Gerais - Carreiras

Cenário no início do Governo Lula

- **Esvaziamento da máquina pública de servidores efetivos;**
- **Grandes defasagens salariais entre carreiras;**
- **Presença de trabalhadores terceirizados, temporários, consultores, etc. exercendo funções de servidores;**
- **Remunerações defasadas em relação ao setor privado para atividades de maior complexidade;**
- **Pouca ou nenhuma abertura para negociação com as entidades representativas dos servidores.**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Aspectos Gerais - Carreiras

Desafios Governo Lula

- **Instituir um serviço público profissionalizado, responsável, eficiente e democrático para construir e desenvolver uma inteligência permanente no Estado;**
- **Proporcionar aos servidores remunerações justas, observados paradigmas de mercado e outros serviços públicos;**
- **Assegurar que o governo federal conte com uma força de trabalho qualificada e flexível, inclusive para lidar com novas tecnologias e desafios tecnológicos;**
- **Favorecer o desenvolvimento de um ambiente de inovação e criatividade na administração pública federal;**

Aspectos Gerais - Carreiras

Desafios Governo Lula

- Consolidar o uso de indicadores objetivos de desempenho de servidores, equipes e órgãos/entidades;
- Construir um “Novo Compromisso” dos servidores com o serviço público, baseado em um ethos democrático e comprometido com resultados de melhoria dos serviços prestados à sociedade brasileira;
- Promover o aumento e melhoria da capacidade de gestão e da capacidade operativa do governo federal, com eficiência.
- Estabelecer e observar diretrizes para a organização de carreiras.

Aspectos Gerais - Carreiras

No último ano com a publicação das Medidas Provisórias nº 431, 440 e 441, foram feitas várias modificações nas carreiras e planos de cargos, com enfoque principalmente em remuneração.

Após essa fase, é preciso pensar os demais aspectos das carreiras, com a elaboração de diretrizes que norteiem novos avanços para o funcionalismo.

Diretrizes de Planos de Carreiras

Diretrizes de planos de carreiras são uma declaração de princípios que devem nortear a elaboração e implantação de planos de carreiras, abrangendo a sua concepção, os marcos e delimitações legais, a orientação de aspectos técnicos, a perspectiva temporal de implantação, a priorização de áreas ou grupos e os critérios e procedimentos de gestão.

Diretrizes de Planos de Carreira

As diretrizes de planos de carreiras visam assegurar a coerência e a sistematicidade de organização dos quadros de pessoal da Administração Pública Federal.

Diretrizes de Planos de Carreiras

Alguns obstáculos a serem enfrentados:

Técnico-conceituais;

Jurídicos;

Constitucionais;

Políticos;

Econômicos;

Administrativos.

Diretrizes de Planos de Carreiras

Alguns aspectos a serem contemplados:

- Critérios para a estruturação e criação de novas carreiras;
- Política de ingresso, recrutamento, seleção; e
- Aperfeiçoamento de critérios de progressão e promoção;

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Diretrizes de Planos de Carreiras

- Vinculação do desenvolvimento na carreira a critérios objetivos e de capacitação;
- Estabelecimento de referências para definição de estruturas remuneratórias;
- Definição da composição de tabelas remuneratórias; e
- Delineamento de sistemas mais adequados de avaliação e gratificação de desempenho.

Política de Gestão de Pessoas - orientações estratégicas -

A inexistência de diretrizes explícitas não significa a ausência de políticas e orientações estratégicas:

- Negociação Permanente;
- Reconhecimento do direito da organização sindical; e
- Recomposição da força de trabalho.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - orientações estratégicas -

- Reorganização do Quadro de Pessoal da Administração Pública Federal:
 - Soluções setoriais x soluções gerais;
 - Criação / Reestruturação das Carreiras e Planos de Cargos;
 - Valorização do sistema de mérito e revisão dos sistemas de avaliação de desempenho;
 - Reestruturações remuneratórias; e
 - Compromisso com o equilíbrio fiscal.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Diretrizes gerais

- **Classes e Padrões:**

- necessidade de rever a quantidade de classes e padrões da totalidade dos planos de cargos e planos de carreiras;
- o quantitativo deve estar associado ao interstício para progressão e promoção;
- no estabelecimento dos interstícios, deve ser considerada a expectativa de vida profissional;
- há que se estabelecer uma estrutura de classes, padrões e interstícios compatíveis com a vida profissional do servidor;
- há que se garantir a perspectiva de desenvolvimento ao longo de toda a vida profissional; e
- as carreiras devem ser ajustadas para que não venham a ter os mesmos problemas enfrentados pelos atuais servidores, que atingiram o último padrão de seus planos de cargos ou de carreiras e se encontram estagnados no topo das tabelas remuneratórias há mais de dez ou quinze anos.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Diretrizes gerais

- **Retribuição por Titulação - RT e Gratificação de Qualificação - GQ:**

- Há que se determinar as áreas, planos de cargos ou de carreiras em que a remuneração deva obrigatoriamente ter como componente parcela vinculada à titulação ou qualificação específica (ex. área acadêmica e de pesquisa).

- Há que se aprofundar os estudos sobre a aplicação desta modalidade de gratificação para toda a administração pública federal.

- No caso das carreiras que percebem subsídio, a remuneração por qualificação deve ser feita "por dentro" da carreira, associada aos requisitos para o desenvolvimento na carreira.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Diretrizes gerais

- **Carreiras Específicas por Órgãos X Carreiras Transversais:**

- Estudos realizados apontam para a criação e fortalecimento de carreiras transversais.
- Carreiras transversais permitem maior mobilidade do servidor e homogeneidade entre as estruturas remuneratórias, principalmente nas áreas técnico-administrativas (PGPE, Infra-Estrutura, PST, Desenvolvimento Social, ...)

- **Regulamentações:**

- Até meados de 2010, 100 % dos planos de cargos e planos de carreira devem ser regulamentados, particularmente no que diz respeito às:
 - gratificações de desempenho;
 - gratificações por qualificação; e
 - regras específicas para desenvolvimento no cargo ou na carreira.
- As regulamentações já editadas devem ser adequadas às novas legislações (Lei nº 11.784, de 2008 e demais legislações de cada plano de cargos ou carreira):

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

- MPs 431, 440 e 441:

Grandes mudanças para o funcionalismo:

Remuneração;

Modificação nas gratificações de desempenho, e de incentivo à qualificação;

Modificação nas avaliações de desempenho;

Regras para desenvolvimento na carreira.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

• Ingresso:

Fortalecimento do concurso público;

(art. 37, II) "A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".

Substituição dos terceirizados;

Recomposição da força de trabalho.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Ingressos no Serviço Público Federal

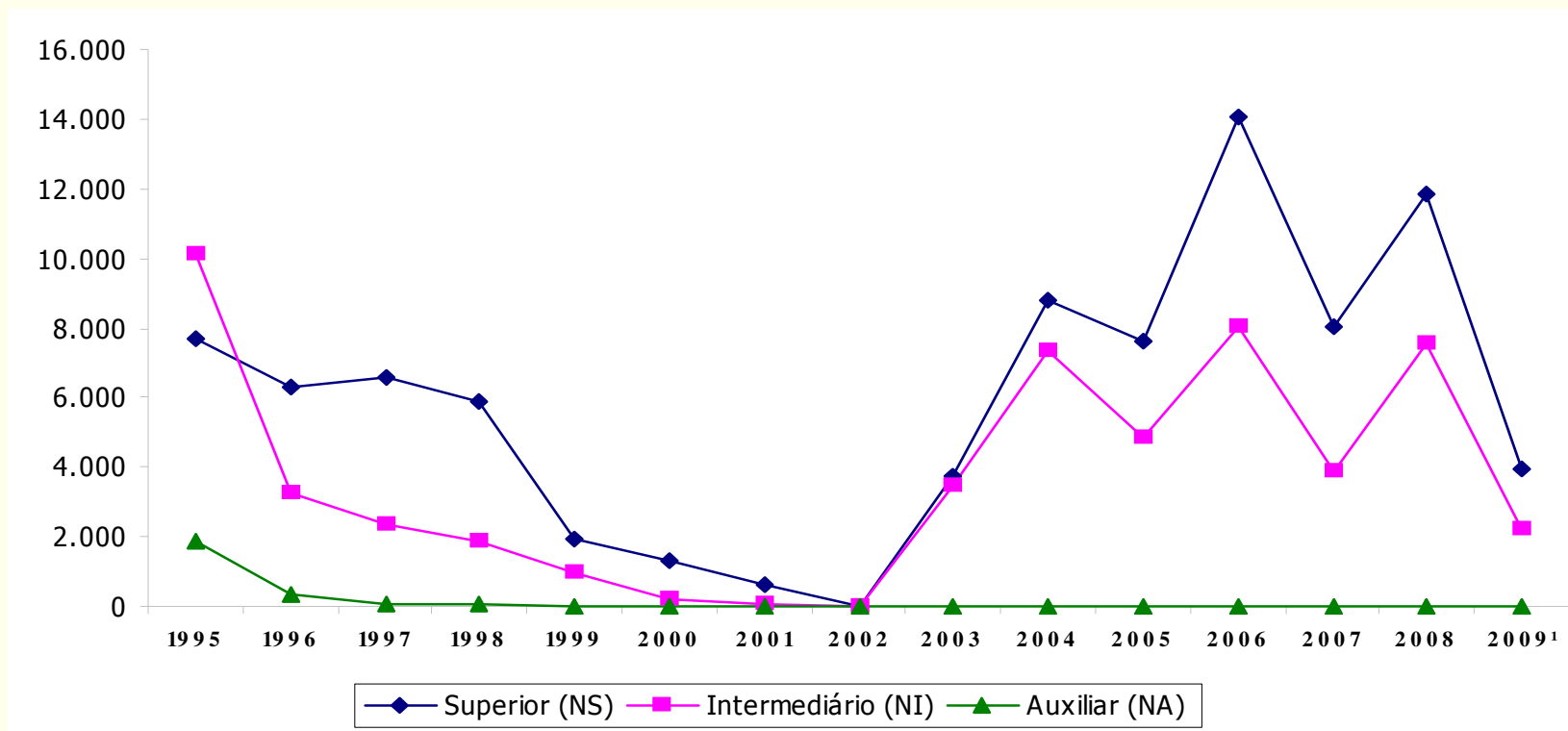
Ano	Nível de Escolaridade			Total
	Superior (NS)	Intermediário (NI)	Auxiliar (NA)	
1995	7.709	10.097	1.869	19.675
1996	6.309	3.251	367	9.927
1997	6.574	2.387	94	9.055
1998	5.861	1.879	75	7.815
1999	1.937	988	2	2.927
2000	1.348	176	-	1.524
2001	621	39	-	660
2002	26	4	-	30
2003	3.763	3.457	-	7.220
2004	8.799	7.319	3	16.121
2005	7.597	4.856	-	12.453
2006	14.049	8.063	-	22.112
2007	8.038	3.901	-	11.939
2008	11.825	7.535	-	19.360
2009¹	3.939	2.224	-	6.163
Total	88.395	56.176	2.410	146.981

¹ Até fevereiro/2009

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

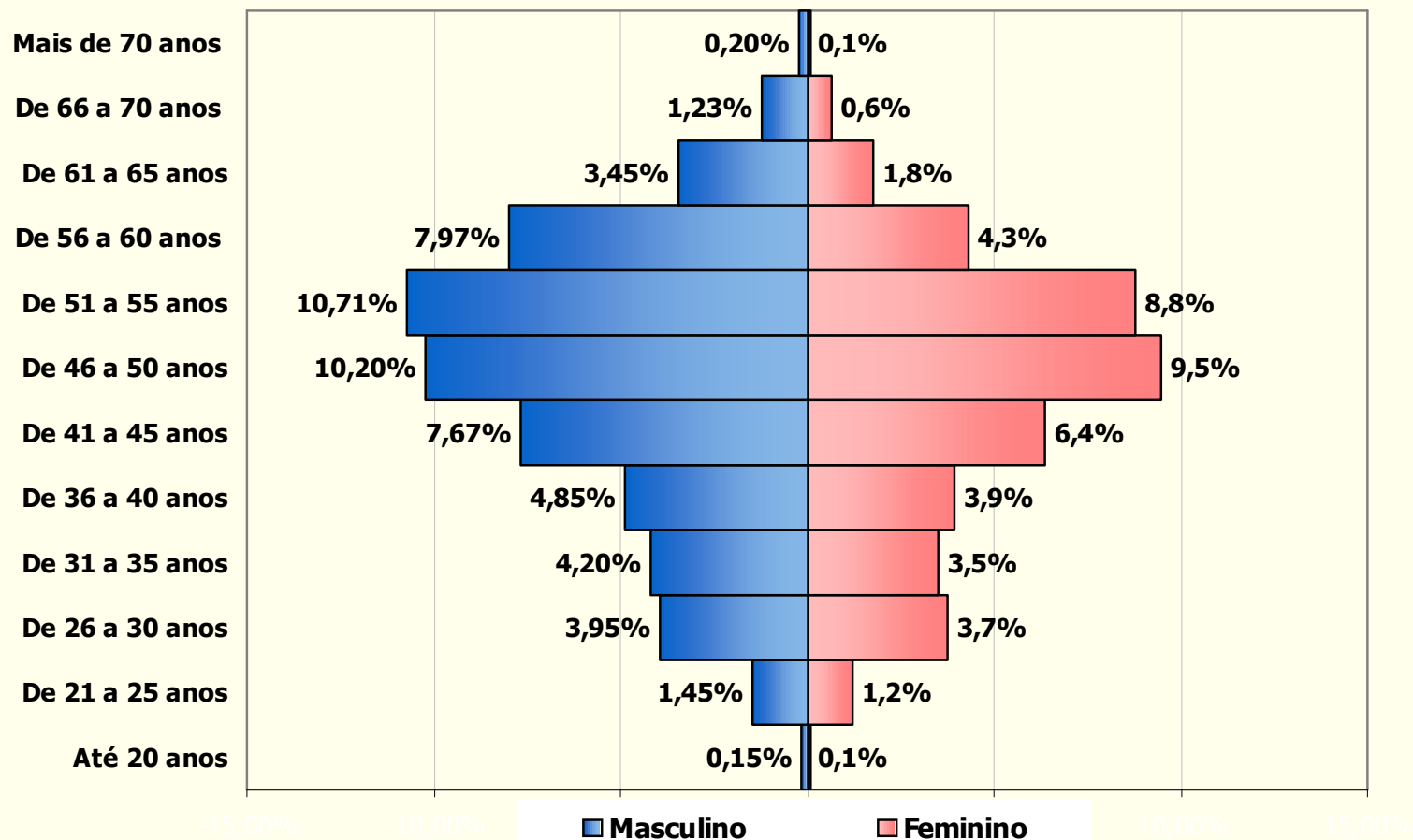
Ingressos no Serviço Público Federal



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Idade

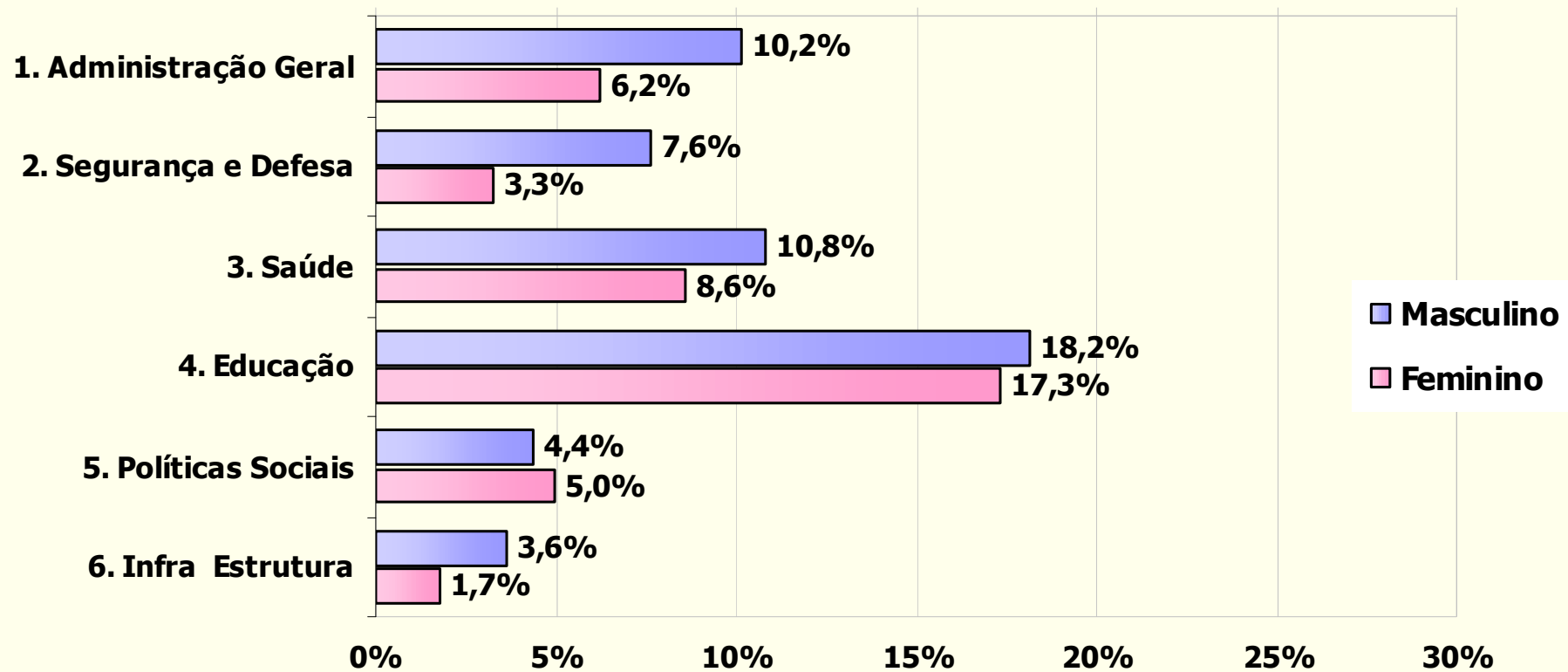


Quantitativo de Servidores Públicos Federais Civis Ativos do Poder Executivo

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Área de atuação



Quantitativo por área de atuação

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

• Valorização de Planos de Cargos e órgãos:

Resgate histórico e valorização do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

Criação de Carreiras e Cargos transversais:

Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais – Lei n° 12.094, de 19 de novembro de 2009

Atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais:

I - executar atividades de assistência técnica em projetos e programas nas áreas de saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, que não sejam privativas de outras Carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II - verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Criação de Carreiras e Cargos transversais:

Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais

Atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais:

- III - identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica de atenção à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena;
 - IV - aferir os resultados da assistência à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;
 - V - proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;
 - VI - apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e
 - VII - colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.
-

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

Criação de Carreiras e Cargos transversais:

- Carreira de Analista Executivo – Projeto de Lei nº 3.952, de 2008

Destinada ao exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em especial nos sistemas de serviços auxiliares e demais áreas de suporte administrativo, ressalvadas as privativas de cargos ou carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

Criação de Carreiras e Cargos transversais:

- Carreira de Analista de Infra-Estrutura, com atribuições voltadas às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de infra-estrutura de grande porte; e
- Cargo isolado de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, com atribuições de alto nível de complexidade voltadas às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de grande porte na área de infra-estrutura.

Os ocupantes destes cargos somente serão lotados em órgãos da administração pública federal com competências relativas à infra-estrutura viária, de saneamento, de energia, de produção mineral, de comunicações e de desenvolvimento regional e urbano.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Criação de Carreiras e Cargos transversais:

Novos cargos do PGPE (Lei n° 11.357, de 2006) criados pela Lei n° 11.907, de 2009

- Analista Técnico-Administrativo, com atribuições voltadas ao planejamento, supervisão, coordenação, controle, acompanhamento e à execução de atividades de atendimento ao cidadão e de atividades técnicas e especializadas, bem como à implementação de políticas e à realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação;
- Assistente Técnico-Administrativo, de nível intermediário, com atribuições voltadas à execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos ou entidades da administração pública federal;
- Analista em Tecnologia da Informação, com atribuições voltadas às atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle dos recursos de tecnologia da informação, bem como executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas; especificar e apoiar a formulação e acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação; especificar, supervisionar e acompanhar as atividades de desenvolvimento, manutenção, integração e monitoramento do desempenho dos aplicativos de tecnologia da informação; gerenciar a disseminação, integração e controle de qualidade dos dados; organizar, manter e auditar o armazenamento, administração e acesso às bases de dados da informática de governo; e desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços compartilhados e adequações da infra-estrutura da informática da Administração Pública Federal;

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

- Remuneração:

As MPs trouxeram a simplificação da estrutura remuneratória, absorvendo gratificações e instituindo subsídio.

Mais clareza e transparência para o servidor e para a sociedade.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

- Racionalização:

Formação de Grupos de Trabalho para discussão do tema visando a modernização da Administração;

Inclusão de diferentes órgãos no debate sobre o tema;

Estudos em andamento sobre o tema para enfrentar os desafios jurídicos e conceituais para uma racionalização eficiente.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Pessoas - exemplos de ações -

- Modificações nas gratificações de desempenho e de qualificação:

Redução do peso da gratificação sobre a remuneração;

Alteração do peso dos fatores institucionais e individuais componentes das gratificações de desempenho;

Instituição de gratificações de qualificação e de retribuição por titulação e elevação dos valores.

- Modificações na sistemática de avaliação de desempenho:

Adoção de uma nova sistemática de avaliação de desempenho, mais moderna, completa e uniforme;

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Plano Geral de Cargos do Poder Executivo Histórico

- 1970 – Plano de Classificação de Cargos

Estrutura remuneratória em 2006

- Vencimento básico
- Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA
- Parcela Complementar do salário mínimo
- Vantagem Pecuniária Individual - VPI
- Gratificação de Atividade - GAE

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Plano Geral de Cargos do Poder Executivo Histórico

- 2006 – Lei nº 11.357, de 19 de outubro – Institui o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, composto por composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de Carreiras específicas, Planos Especiais de Cargos ou Planos de Carreiras instituídos por leis específicas e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional.

Estrutura remuneratória

Até dez/08	A partir de jan/09
Vencimento Básico	Vencimento básico
Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa e de Suporte - GDPGTAS	Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE
GAE	GEAAPGPE (Nível auxiliar)
VPI	

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

- Março de 2008
- Reajuste no vencimento básico;
- Janeiro de 2009
- nova remuneração: VB + Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE + Gratificação Específica de Atividades Auxiliares do PGPE – GEAAPGPE, somente NA;
- 1º de janeiro de 2009:
 - extingue a GDPGTAS; e incorpora a VPI e a GAE;
 - Reestruturação dos cargos de nível auxiliar do PGPE: uma classe e três padrões.

PGPE

QUANTIDADE DE SERVIDOR		
ATIVO	APOS / INST	TOTAL
53.367	219.064	272.431
19,6%	80,4%	100,0%

REMUN. DEZ/02	% AUM. 2003 - 2007	ESCOLA RIDADE	REMUN. ATUAL	REMUNERAÇÃO PROPOSTA					% aum. Proposto
				mar/08	jan/09	jul/09	jul/10	jul/11	
1.959,61	49,5%	NS	FINAL 2.930,04	3.030,04	3.405,04	4.354,91	5.648,37	5.650,00	92,8%
1.183,09	96,8%		INICIAL 2.327,87	2.525,19	2.870,19	2.989,28	3.532,95	3.534,22	51,8%
1.144,14	70,1%	NI	FINAL 1.946,41	2.073,44	2.448,44	2.579,97	2.906,11	2.906,11	49,3%
668,00	170,6%		INICIAL 1.807,87	1.901,47	2.148,47	2.293,50	2.299,42	2.299,42	27,2%
639,19	132,8%	NA	FINAL 1.487,87	1.599,56	1.798,56	1.813,78	1.917,78	2.064,83	38,8%
588,00	146,9%		INICIAL 1.451,87	1.542,87	1.711,36	1.763,78	1.817,78	1.927,11	32,7%

**Secretaria de
Recursos Humanos**

**Ministério
do Planejamento**

