

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SERVIDORES DO PATRIMÔNIO DA UNIÃO
DELEGACIA DE SANTA CATARINA – ANASP/SC

Manifesto nº 02/16 – ANASP/SC

Florianópolis, 15 de abril de 2016.

Ao Sr. Guilherme Estrada Rodrigues
Secretário do Patrimônio da União
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 2º Andar, Brasília, DF - CEP
70.046-900 – Brasília/DF

Sr. Secretário do Patrimônio da União,

1. A Associação Nacional dos Servidores da SPU, regional Santa Catarina – ANASP/SC, vem, por meio desta, manifestar sua preocupação com a metodologia adotada neste exercício quanto ao cumprimento das Metas GIAPU implementada pela SPU-MP.
2. Embora tal critério encontre amparo no estabelecido pelo art. 22 da Lei 11.095, de 13 de janeiro de 2005, *in fine*, é fato que este formato não vinha sendo observado desde a implantação da Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União – GIAPU em 2005.

Art. 22. A GIAPU será paga observando-se os seguintes parâmetros:

I – até 40% (quarenta por cento), em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho e da contribuição individual para o cumprimento das metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial;

II – 20% (vinte por cento), no mínimo, em decorrência da avaliação do resultado institucional do conjunto de unidades da Secretaria do Patrimônio da União no cumprimento de metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial, computadas de forma individualizada para cada unidade;

III – até 40% (quarenta por cento), em decorrência da avaliação da superação das metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial do conjunto de unidades da Secretaria do Patrimônio da União, computadas em âmbito nacional, considerando-se a totalidade dos resultados da Secretaria.

§ 1º Os critérios e procedimentos de avaliação de desempenho dos servidores e dos resultados institucionais de cada unidade e da Secretaria do Patrimônio da União como um todo, bem como os critérios de fixação de metas de administração do patrimônio imobiliário da União, de cobrança administrativa e de arrecadação patrimonial, para efeito do disposto neste artigo, inclusive os parâmetros a serem considerados, serão estabelecidos em regulamento específico, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de publicação desta Lei.

§ 2º Para fins de pagamento da GIAPU, quando da fixação das metas de que trata o caput deste artigo, serão definidos os valores mínimos de cada indicador, conforme as metas fixadas, em que a GIAPU será igual a 0 (zero) e os valores a partir dos quais ela será igual a 100% (cem por cento), sendo os percentuais de gratificação, nesse intervalo, distribuídos proporcional e linearmente.

§ 3º A GIAPU será apurada, em cada ano, mensalmente, com base nos indicadores previstos, acumulados de janeiro até o 2º (segundo) mês anterior àquele em que é devida a gratificação.

§ 4º Em relação aos meses de janeiro e fevereiro, a GIAPU será apurada com base nos resultados acumulados de janeiro a dezembro do ano anterior, promovendo-se os ajustes devidos no mês de abril subsequente.

3. Por regra, sempre foi utilizado como parâmetro para a percepção desta gratificação, o resultado apurado no exercício anterior, não os ditames da lei. Por esta razão, historicamente, os poucos servidores da SPU que são atingidos pela GIAPU se esforçam em superar as metas impostas anualmente, sem, entretanto, observá-las nos índices mensais estabelecidos.

4. Esta atitude por parte dos servidores não possui qualquer relação com desídia ou outra forma de desinteresse do corpo funcional, ao contrário, dada a imensa demanda que recai sobre cada servidor, que carrega nos ombros a indiferença da alta administração para com as incontáveis recomendações dos órgãos de controle para a adequação da força de trabalho à demanda e a necessidade de criar um plano de carreira para manter os poucos servidores admitidos nos ínfimos concursos realizados pela SPU-MP, vez que a somatória da remuneração de um servidor de nível superior é inferior àqueles de nível médio aplicadas por tantas outras instituições públicas, as forças laborais são direcionadas para diversas outras atribuições que recaem sobre a SPU, em sua grande maioria no fornecimento de respostas as demandas judiciais que por sua vez, foram motivadas exatamente pelo não atendimento dessas recomendações.

5. Não foi sem motivos que o TCU, no **Acórdão 2.084/2005** □ TCU □ **Plenário** fez constar em seu relatório o seguinte:

2.1.6. Conforme pudemos verificar, o Ministério do Planejamento tem sido reiteradamente alertado, desde 2001, de que, dentre os principais problemas enfrentados pela SPU, (...):

*□ a insuficiência quantitativa e qualitativa de pessoal, em condições de: a) revisar as bases cadastrais e corrigir suas inconsistências; b) promover a demarcação, avaliação, cadastramento ou recadastramento dos imóveis; c) fiscalizar / vistoriar os imóveis, quanto às suas ocupações; e d) montar, manusear, acompanhar e **conduzir os milhares de processos relativos à inadimplência e às ocupações e respectivas receitas; e***
(...)

2.1.6.4 (...). Para nós, a explicação está na falta de sensibilidade, por parte dos responsáveis superiores □ Ministros do Planejamento, Secretários de Gestão e Presidentes da República □ para o principal problema, no momento: a falta de pessoal adequadamente preparado e em quantidade suficiente para o exercício das atribuições da Secretaria do Patrimônio da União. Sem pessoal, e com pouco dinheiro, o jeito é tentar resolver o que está mais ao alcance, mesmo que não seja a principal prioridade. (grifo nosso)

6. Num órgão formado por uma “colcha de retalhos” de servidores anistiados, oriundos de órgãos extintos, cedidos, gestores, analistas, temporários, o número de servidores próprios da SPU se empalidece numa desproporcional medida, e são estes, somente estes, que são penalizados pelo não cumprimento de metas da GIAPU!

7. Abaixo, relação dos servidores atualmente em exercício na SPU/SC confrontando com a Gratificação da SPU:

SERVIDORES QUE RECEBEM GIAPU		TIPOLOGIA DE CARGO
1	ANTONIO FLAVIO DA SILVA MOREIRA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
2	CLARA EUGENIA WESTPHAL RIBEIRO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
3	CRISTIANO BOSCHETTO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
4	DAISE LUCIA ALVES MAFRA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
5	FLAVIA HELENA DE OLIVEIRA DUQUE	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
6	HERCILIO DA SILVA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
7	HIRA SELISTE DOS PASSOS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
8	HUMBERTO PEREIRA DE ALMEIDA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
9	LAILA SILVA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO

10	LUCIANA VELASQUEZ LOPES	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
11	LUIZ CARLOS DA COSTA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
12	MARCIA FRANCISCA DE FREITAS RIBEIRO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
13	MARCO AURELIO TESTONI	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
14	MARIA CAROLINA BITU BATISTA MORENO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
15	NILDO AZEVEDO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
16	NILTON MARTINS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
17	RAFAEL NASCIMENTO MONTEMOR	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
18	RAMIRES LUZ	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
19	ROBSON CASTANHO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
20	RODRIGO PINTO FERNANDES	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
21	SAMUEL GASPERI	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
22	SAULO JOAO DA COSTA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
23	SIRLENE BLOS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
24	TEREZA CRISTINA GODINHO ALVES	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
25	TULLIO CESAR AMORIM DE QUEIROZ	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO

SERVIDORES QUE NÃO RECEBEM GIAPU		TIPOLOGIA DE CARGO
1	ADELINA CRISTINA PINTO	SEM VÍNCULO
2	ADELITA BIAZUS DE MELO	ELETROSUL
3	AIRTON DA ROSA OLIVEIRA	ELETROSUL
4	ANDRE RICARDO DE SOUZA	CEF
5	ANTONIO ALBERTO RANGEL ENGELKES	ELETROSUL
6	ARI CUSTODIO PEDRO	ELETROSUL
7	ARI DOMINGOS PIRES	ELETROSUL
8	BARBARA VIRGINIA BOND REIS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
9	BERTO JOSE COSTA	ELETROSUL
10	CARLOS JOSE BAUER	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
11	CARLOS THOMAZ ALBUQUERQUE DE MAGALHAES GOMES	ELETROSUL
12	CLEUSA SOELY FERREIRA	ELETROSUL
13	EDGAR MACHADO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
14	ERCOLIS NEVES	ELETROSUL
15	FATIMA REGINA SCHMITZ AGOSTINHO	ELETROSUL
16	FLARIS VALERIO	ELETROSUL
17	GELSON BARBOSA MEDEIROS	ELETROSUL
18	GILSON LUIZ DA ROCHA	ELETROSUL
19	HEITOR ALBERTO PEREIRA	ELETROSUL
20	ILZA DA SILVA HISSE	ELETROSUL
21	IRANI EULALIA DOS SANTOS	ELETROSUL

22	IRINEU KARASIAK	ELETROSUL
23	JAIR RODRIGUES DE MEDEIROS FILHO	ELETROSUL
24	JEUID OLIVEIRA JUNIOR	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
25	JOAO JOSE DOS SANTOS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
26	JOEL ADALBERTO DE MELO	ELETROSUL
27	JORGE JACOB QUINT	ELETROSUL
28	JOSE CARLOS FERNANDES LEITE	ELETROSUL
29	JOSE OTAVIO SORATO	ELETROSUL
30	JULIANO LUIZ PINZETTA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
31	LUIZ FRANCA SILVA	ELETROSUL
32	LUIZ SEBASTIAO RAMBINELLI	ELETROSUL
33	MARCIA NUNES GUIMARAES	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
34	MARCO ANTONIO HERNANDES PESSOA DE ALMEIDA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
35	MARCOS ANTONIO MUNIZ DA SILVA	ELETROSUL
36	MARIA DA GRACA CAPOVILA DE OLIVEIRA	ELETROSUL
37	MARINA CHRISTOFIDIS	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
38	NIARCOS WALL THOMAZ DE ALMEIDA	CGU
39	PAULO AFONSO ELBERT	ELETROSUL
40	REJANE DOS SANTOS	ELETROSUL
41	REJANE TANIRA SCHREIBER	ELETROSUL
42	RENILDA MESSIAS DA COSTA MARTINS	ELETROSUL
43	ROBERTO LAMEGO MATTOS JUNIOR	ELETROSUL
44	ROBERTO LOPES PEDRO	ELETROSUL
45	ROGERIO SAMARTIN MOREIRA	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
46	ROSELY MARIA AZEVEDO	ELETROSUL
47	SEBASTIAO VIEIRA DA SILVA	ELETROSUL
48	SIDNEY DE OLIVEIRA	ELETROSUL
49	SONIA AVALONI SOARES	SERPRO
50	TELESMAGNO NEVES TELES	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO
51	VERA TEREZINHA RODRIGUES DUNCHATT	ELETROSUL
52	WILLIAN ZONATO	CARREIRA VINCULADA AO ÓRGÃO

8. Conforme demonstrado, dos 77 servidores em exercício na SPU/SC, **apenas 25** são afetados pela GIAPU, ou seja, **32%**. Só em anistiados da Eletrosul, a SPU/SC possui 47% de sua força de trabalho!

9. Como cobrar de chefias que não estão sujeitas às regras da gratificação da SPU o cumprimento específico destas metas entre tantas atribuições que competem as SPU? Qual o seu comprometimento com estas mesmas? Discurso e prática nem sempre seguem o mesmo curso ou a mesma intensidade. Neste caldeirão de interesses, a penalização recai justamente sobre o grupo com menor remuneração, ou acaso gestores e analistas, com subsídios que ultrapassam a casa de R\$ 20.000,00 são afetados? A resposta é óbvia para todos! O prejuízo, desânimo e indignação, só do

grupo que tem na GIAPU a maior fração de sua remuneração.

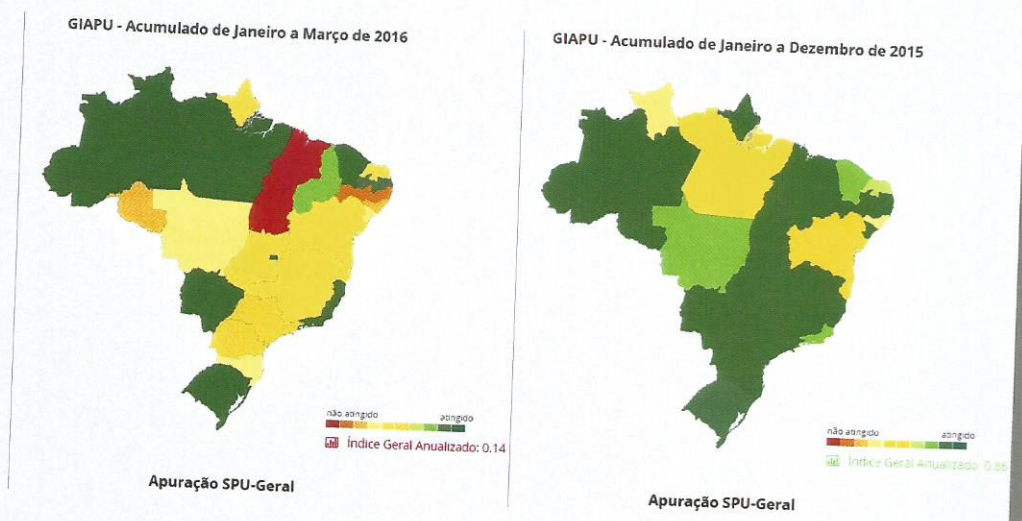
10. Inclusive, vale destacar que existem 10 servidores que percebem a GIAPU, mas podem a qualquer momento optar pela GDPGPE, pois estão em final de carreira e não tem o prejuízo salarial comparado àqueles que estão no início, se optarem por essa outra gratificação, podendo restar somente 15 servidores para o cumprimento das metas. Logo, o percentual seria ainda menor comparado à totalidade de servidores da casa, **apenas 19,5% de servidores trabalhando efetivamente para o compromisso de desempenho do órgão.**

11. Além disso, a pouco tempo houve uma discriminação salarial realizada pelo Governo (Lei nº 12.277, de 30 de Junho de 2010) ao conceder uma gratificação para arquitetos, engenheiros, economistas, estatísticos e geólogos com uma remuneração diferenciada a maior, que realizam as mesmas atividades ao de analista de níveis superiores, porém não estão obrigados a cumprir as metas da GIAPU. Assim, entendemos que a GIAPU deve, por isonomia, equipar-se ao valor percebido por eles.

12. O TCU, após auditoria realizada em um grupo de superintendências, entre elas a SPU/SC, apontou em seu relatório **AC-0171-04/15-P**:

5.3.1.4 Cabe salientar que as dificuldades relacionadas à gestão de pessoas enfrentadas pela SPU são recorrentes e de conhecimento desta Corte de Contas (...) (grifo nosso)

13. Sabemos que co-habitamos com honrosas exceções, mas ainda assim exceções, não a regra, o que faz toda a diferença. Tanto assim, que ao confrontarmos as metas nacionalmente atingidas no primeiro trimestre os índices são alarmantes!



14. Não somos contrários a aplicação da regra estabelecida pelo art. 22 da Lei 11.095, de 13 de janeiro de 2005, mas ao jogarmos por mais de uma década sem a aplicação da regra, o time se acostumou a focar no RESULTADO FINAL dele esperado, montando estratégias próprias durante a partida para poder atender não apenas as metas GIAPU como também TODAS as outras questões demandadas pela SPU-MP e por outros atores que pululam em campo durante o jogo. A mudança que se pretendia adotar, em nada contribui, apenas retira do desgastado grupo sua estratégia vitoriosa no cumprimento das metas anuais.

15. Na SPU/SC, o resultado final de 2015 demonstra que o trabalho de equipe atingiu seu objetivo. Entretanto, considerando que o índice de apuração geral anualizado foi de 0,86, podemos afirmar que a assertiva acima não se aplica à todas as superintendências, cujas consequências recaem sobre a fração de 40% do valor estabelecido pela GIAPU, conforme regra atual. Por atingir à todos, as justificativas apresentadas pelos gestores das regionais que não alcançaram a meta deveriam ser de conhecimento geral assim como as medidas corretivas implantadas pela SPU-MP

para evitar a reincidência. Num time de futebol, quando os resultados esperados não são atingidos, muda-se o comando com a contratação de novo técnico.

16. Noutro ponto, causa estranheza o fato que apenas a gratificação da SPU é pautada em metas mensais atribuídas à instituição. Desconhecemos outra gratificação que possua este critério, fato que por si só, já demonstra a carência de isonomia no tratamento de servidores dentro de um mesmo poder, exacerbando-se ainda mais se comparada ao legislativo e judiciário. É necessária a execução de uma política que vise a sanar estes disparates.

17. Pelo exposto, buscando minimizar os efeitos causados pela abrupta mudança de rumos de cobrança de metas frente ao histórico de atuação do órgão, a ANASP/SC propõe a adoção das seguintes ações:

⑩ retorno ao modelo anterior de apuração, computando o pagamento da gratificação ao resultado anual a partir do próximo exercício.

⑩ acompanhamento pela SPU-MP da meta mensal fixada para cada superintendência considerando-a apenas como meta institucional, exigindo dos gestores regionais a adoção de ações focadas no atingimento destas evitando a redução da GIAPU sob pena de aplicação de sanção aos gestores.

⑩ Revisão das metas anuais estabelecidas, adequando-as a realidade político-econômica do país e considerando as restrições orçamentárias quanto ao deslocamento de servidores e de restrições impostas por lei eleitoral conforme Lei 9.504/97, além das novações legais que estão em processo de absorção pelos setores afetos e possíveis alterações que talvez possam ocorrer. A exemplo, nesse início de ano, tanto o SIAPA como a intranet (ficha de cálculo de laudêmio) ficaram fora do ar, impossibilitando a realização de transferências e a emissão de guias de pagamento, impedindo o atingimento das metas de receita (fazemos adendo que embora o laudêmio não estivesse na meta, sem o pagamento deste não é possível fazer a transferência, sob a qual recaem as metas de arrecadação). Por conseguinte os indicadores de Fiscalização, Demarcação, Destinação e Arrecadação devem ser revistos.

⑩ Participação da ANASP em grupos definidores de metas anuais.

18. A solução definitiva para os problemas crônicos do órgão, passa indubitavelmente pela **reestruturação da SPU** bem como pela **criação de um plano de carreira** que atenderia não só aos anseios dos que aqui labutam como também a diversas recomendações dos órgãos de controle, tais como o **Acórdão TCU 2084/2005** □ Plenário, in verbis:

3.3.9.3 Destacamos mais uma vez que as informações referentes à situação atual, dificuldades e intenções para o futuro apresentadas nesta seção confirmam nosso entendimento de que é indispensável priorizar a demarcação, cadastramento e/ou recadastramento dos imóveis; de preferência a partir de um levantamento aerofotogramétrico, o qual, além de permitir o traçado das LPM e LMEO, permitirá a elaboração de toda a base cartográfica para a implantação do geoprocessamento, para o que faz-se imprescindível a dotação de todas as unidades □ central e regionais □ de um corpo técnico □ administrativo devidamente capacitado e remunerado, para o que é por demais conveniente a implantação de um plano de carreira próprio e a consequente realização de concurso público para captação e capacitação de servidores. Por mais que os trabalhos sejam desenvolvidos em parceria, mediante convênios, contratos ou qualquer outro instrumento, a administração, fiscalização e controle do patrimônio imobiliário da União continuará sendo da exclusiva responsabilidade da Secretaria do Patrimônio da União, a qual deverá responder até mesmo pelos erros, falhas, impropriedades e/ou irregularidades cometidos por seus parceiros, independentemente do direito de regresso (ação regressiva de reparação de perdas e danos).

5.3.1.5 Também abordaram o mesmo assunto os Acórdãos TCU 1042/2006, 1325/2007 e 2420/2007, todos do Plenário, além do Acórdão 745/2006 □ 1ª Câmara, entre outros.

19. Cumpre-nos destacar, ainda, o TC 007.830/2000-5 (com 9 volumes) Apenso: TC 010.650/1999-7;AC-0639-15/07-P, Processo 025.811/2006-7;Acórdão nº 942/2009-TCU-Plenário;

Acórdão nº 171/2015-TCU-Plenário que também versam sobre o tema acima.

20. Nesse contexto, já existe a previsão legal e a fonte orçamentária que vislumbra a criação da Carreira que este órgão necessita com o enfoque estratégico conferido ao patrimônio da União para a consecução de políticas públicas.

21. O art. 37, inciso V da Lei 9.636/98, *in verbis*, com a redação dada pela Lei nº 13.240, de 2015, é claro, o Programa de Administração Patrimonial da União – PROAP fica instituído e destinado, entre outras medidas, ao desenvolvimento de recursos humanos visando à qualificação da gestão patrimonial, portanto, não se trata de mero treinamento ou capacitação:

Art. 37. Fica instituído o Programa de Administração Patrimonial Imobiliária da União - PROAP, destinado, segundo as possibilidades e as prioridades definidas pela administração pública federal:

I - à adequação dos imóveis de uso especial aos critérios de:

a) acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;

b) sustentabilidade;

c) baixo impacto ambiental;

d) eficiência energética;

e) redução de gastos com manutenção;

f) qualidade e eficiência das edificações;

II - à ampliação e à qualificação do cadastro dos bens imóveis da União;

III - à aquisição, à reforma, ao restauro e à construção de imóveis;

IV - ao incentivo à regularização e à fiscalização dos imóveis públicos federais e ao incremento das receitas patrimoniais;

V - ao desenvolvimento de recursos humanos visando à qualificação da gestão patrimonial;

VI - à modernização e à informatização dos métodos e processos inerentes à gestão patrimonial dos imóveis públicos federais;

VII - à regularização fundiária. (grifo nosso)

22. Entende-se que o treinamento tem a finalidade de melhorar as habilidades do profissional no desempenho de suas funções. Já o desenvolvimento de pessoas tem o foco voltado a novos cargos a serem abertos na organização com novas capacidades e habilidades a serem aprendidas pelo empregado.

23. Segundo a referência da Gestão de Pessoas em organizações, Chiavenato (1999, p. 295) “o **treinamento** é orientado para o presente [...] e o **desenvolvimento** de pessoas para cargos a serem ocupados futuramente [...]”. Sabe-se que a principal estratégia para a realização do treinamento é a estrutura preparada e desenvolvida pela organização. Pois este processo deve estar equilibrado em uma linha de realizações (Chiavenato, 1999, p. 297).

24. Tanto para Administração de Empresas Privadas quanto Pública o desenvolvimento está focado na criação de uma carreira estruturada segundo o nível de complexidade condicionada ao aprendizado para execução de tarefas desenvolvidas, em outras palavras, só se consegue o desenvolvimento a partir de uma carreira estruturada na complexidade do nível do cargo, sendo os treinamentos e as capacitações o meio de atingir a competência necessária ao desempenho.

25. Já o conceito de desenvolvimento é muito mais amplo, em organizações profissionais que primam pela gestão de seus recursos humanos, conseguem superar resultados. Entre outras abordagens é válido destacar que para o crescimento da organização e das pessoas se faz necessário o desenvolvimento gerencial, o acompanhamento funcional dos gestores e servidores, orientação psicofuncional, administração de conflitos internos e externos, processo de remanejamento, desenvolvimento de equipes, etc. O critério de desenvolvimento na carreira é a avaliação de desempenho, que deve espelhar a missão e visão institucional com foco no alcance das metas estabelecidas.

26. Destarte, foi definido na Lei 9.636/98, a reestruturação da força de trabalho a partir de recursos financeiros determinados, vejamos:

Art. 37...

Parágrafo único. Comporão o Fundo instituído pelo Decreto-Lei nº 1.437, de 17 de dezembro de 1975, e integrarão subconta especial destinada a atender às despesas com o Programa instituído neste artigo, que será gerida pelo Secretário do Patrimônio da União, as receitas patrimoniais decorrentes de:

I - multas; e

~~*II - parcela do produto das alienações de que trata esta Lei, nos percentuais adiante indicados, observado o limite de R\$25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais) ao ano:—(Vide Medida Provisória nº 1.787, de 1998)*~~

~~*a) 20% (vinte por cento), nos anos 1997 e 1998;—(Vide Medida Provisória nº 1.787, de 1998)*~~

~~*b) 15% (quinze por cento), no ano 1999;—(Vide Medida Provisória nº 1.787, de 1998)*~~

~~*e) 10% (dez por cento), no ano 2000;—(Vide Medida Provisória nº 1.787, de 1998)*~~

~~*d) 5% (cinco por cento), nos anos 2001 e 2002.—(Vide Medida Provisória nº 1.787, de 1998)*~~

II - parcela do produto das alienações de que trata esta Lei, nos percentuais adiante indicados, observado o limite de R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais) ao ano: (Redação dada pela Lei nº 9.821, de 1999)

a) vinte por cento, nos anos 1998 e 1999; (Redação dada pela Lei nº 9.821, de 1999)

b) quinze por cento, no ano 2000; (Redação dada pela Lei nº 9.821, de 1999)

c) dez por cento, no ano 2001; (Redação dada pela Lei nº 9.821, de 1999)

d) cinco por cento, nos anos 2002 e 2003. (Redação dada pela Lei nº 9.821, de 1999)

27. Em consonância, a Lei nº 13.240, de 30 de dezembro de 2015, dispõe:

Art. 18. As receitas patrimoniais da União decorrentes da venda de imóveis arrolados na portaria de que trata o art. 8º (portaria com a relação dos imóveis - anotei) e dos direitos reais a eles associados, bem como as obtidas com as alienações e outras operações dos fundos imobiliários, descontados os custos operacionais, comporão o Fundo instituído pelo Decreto-Lei nº 1.437, de 17 de dezembro de 1975, e integrarão a subconta especial destinada a atender às despesas com o Programa de Administração Patrimonial Imobiliária da União - PROAP, instituído pelo art. 37 da Lei nº 9.636, de 15 de maio de 1998, ressalvadas aquelas com outra destinação prevista em lei.

Parágrafo único. A receita obtida com a alienação de imóveis de autarquias e fundações será vinculada a ações de racionalização e adequação dos imóveis da própria entidade.

28. Senhor Secretário, a ANASP/SC reconhece ser, o acima exposto, uma questão maior, envolvendo outras esferas além da SPU-MP, mas também reconhece em vossa pessoa, na qualidade de Procurador Federal, Advocacia-Geral da União, um defensor de um serviço público ágil e eficaz, nos termos da Visão da AGU, *in fine*, e, ainda, investido no cargo de Secretário do Patrimônio da União, como um agente transformador da SPU, condutor de mudanças que a permitam enxergar um futuro. Neste ainda curto espaço sobre vossa gestão já foi possível sentir a diferença.

VISÃO AGU - Ser um instrumento de cidadania de referência na Administração Pública, assegurando o direito de resposta ao cidadão/servidor; objetivando atingir a satisfação no atendimento aos serviços prestados, contribuir com o aperfeiçoamento dos processos operacionais e estratégicos e fortalecer a imagem institucional. (grifo nosso)

VISÃO DE FUTURO - SPU

Gerir o patrimônio da União de forma transparente, buscando sempre o cumprimento da sua missão estratégica, a obediência e aplicação da legislação que regulamenta o seu uso e a

satisfação plena dos usuários dos nossos serviços.

29. Acreditamos num salto qualitativo da SPU durante sua gestão e sua equipe, num focar sobre as necessárias mudanças estruturais que a secretaria tanto precisa para cumprir com sua missão, nos moldes recomendados pelos órgãos que nos controlam e assistem.

30. Por isso, pedimos à Vossa Senhoria a adoção de medidas para revisão das metas, valor e da criação do plano de carreira, nos moldes delineados, principalmente, nos itens 11, 17, 18, 21, 26 e 27.

31. Este manifesto é lavrado pelos servidores da SPU/SC que fazem jus a GIAPU, e será dado ciência deste a todas delegacias da ANASP.

SERVIDORES QUE RECEBEM GIAPU		ASSINATURA
1	ANTONIO FLAVIO DA SILVA MOREIRA	
2	CLARA EUGENIA WESTPHAL RIBEIRO	
3	CRISTIANO BOSCHETTO	
4	DAISE LUCIA ALVES MAFRA	
5	FLAVIA HELENA DE OLIVEIRA DUQUE	
6	HERCILIO DA SILVA	
7	HIRA SELISTE DOS PASSOS	
8	HUMBERTO PEREIRA DE ALMEIDA	
9	LAILA SILVA	
10	LUCIANA VELASQUEZ LOPES	
11	LUIZ CARLOS DA COSTA	
12	MARCIA FRANCISCA DE FREITAS RIBEIRO	
13	MARCO AURELIO TESTONI	
14	MARIA CAROLINA BITU BATISTA MORENO	
15	NILDO AZEVEDO	
16	NILTON MARTINS	
17	RAFAEL NASCIMENTO MONTEMOR	
18	RAMIRES LUZ	
19	ROBSON CASTANHO	
20	RODRIGO PINTO FERNANDES	
21	SAMUEL GASPERI	
22	SAULO JOAO DA COSTA	
23	SIRLENE BLOS	
24	TEREZA CRISTINA GODINHO ALVES	
25	TULLIO CESAR AMORIM DE QUEIROZ	