



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO.  
Secretaria de Recursos Humanos  
Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais.  
Esplanada dos Ministérios, Bloco “C”, 7º andar, Sala 716.  
Cep: 70046-900 – Brasília-DF  
Telefones: (61) 3313-1230/1424 – Fax: (61) 3321-0117

## GRUPO DE TRABALHO

**PARA ELABORAÇÃO DE PROPOSTAS QUE SERVIRÃO DE INSUMO PARA DEBATER  
AS QUESTÕES DE INTERESSE DOS SERVIDORES DO QUADRO DE PESSOAL DA  
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO - AGU**

### RELATÓRIO FINAL

JUNHO DE 2009

#### 1 - Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar o desenvolvimento e a conclusão dos trabalhos realizados pelo Grupo de Trabalho - GT criado pela Portaria nº 3.085/SRH/MP, de 06 de novembro de 2008, em cumprimento a Cláusula Quarta do Termo de Acordo firmado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a Advocacia-Geral da União - AGU, a Central Única dos Trabalhadores - CUT e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF, entidade nacional representativa dos servidores que compõem o Quadro de Pessoal da AGU, em 13 de junho de 2008, com a finalidade de elaboração de propostas que servirão de insumo para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU, sem o compromisso de novo aporte financeiro.

#### 2 - Instituições e órgãos envolvidos:

Integraram o Grupo de Trabalho o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP, a Advocacia-Geral da União - AGU e a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF.

A coordenação dos trabalhos coube à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio da Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais - CGNES/SRH/MP.

### **3 - Principais dados apresentados:**

#### **3.1 - Dados apresentados pela AGU, conforme Anexo I:**

##### **3.1.1 - Cargos existentes na AGU - novembro de 2008.**

11 cargos de nível auxiliar - 35 servidores;  
65 cargos de nível intermediário - 1.314 servidores; e  
39 cargos de nível superior - 510 servidores.

##### **3.1.2 - Quadro de Pessoal da AGU:**

Total de cargos efetivos: 2.080;  
cargos efetivos ocupados: **1.859**; e  
cargos efetivos vagos: 221.

##### **3.1.3 - Total de servidores requisitados: 1.601.**

**3.1.4.** - Conforme diagnóstico apresentado pela AGU, não foi possível concluir a quantidade de cargos existentes e necessários em toda a AGU, tendo em vista a não possibilidade de se verificar o quantitativo de servidores que atuam nas autarquias e fundações - órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal.

#### **3.2 - Dados apresentados pela CONDSEF, conforme Anexo II:**

**3.2.1** - A AGU conta atualmente com um Quadro de Pessoal efetivo/ativo de **1.832** servidores, sendo:

34 servidores de nível auxiliar.  
1.261 servidores de nível médio; e  
537 servidores de nível superior;

**3.2.2** - Desse total, 72 servidores encontram-se cedidos para diversos órgãos da Administração Pública.

**3.2.3** - No quadro efetivo, em exercício na AGU, há 1.760 servidores.

**3.2.4** - Existem 1.147 servidores requisitados de outros órgãos.

**3.2.5** - 30% dos servidores ativos estão com idade superior a 50 anos.

**3.2.6** - Carreiras que compõem o Quadro de Pessoal da AGU:

Carreira da Seguridade Social;  
Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho;  
Plano de Classificação de Cargos - PCC;  
Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE; e  
IFES (PUCRCE e PCCTAE).

Handwritten signatures and stamps at the bottom right of the page. One signature is clearly legible as 'Sérgio...' and another as 'Sílvia...'. There are also some illegible initials and a small number '2'.

### 3.3 - Dados apresentados pela SRH, conforme Anexo III:

#### 3.3.1 - Quantitativo de Servidores do Quadro de Pessoal da AGU:

1.865 servidores ativos;  
98 aposentados; e  
24 instituidores de pensão.

Total: 1.987.

3.3.2 - Dentre esse total de 1.865 servidores ativos, 35 estão em exercício na Procuradoria-Geral Federal, como segue:

Código UORG	UORG	QTDE
40106-000000350	PGF	21
40106-000000362	ADCONTPGF	2
40106-000000363	ADCONSPGF	1
40106-000001676	PGF	11

3.3.3 - 41,1% dos servidores da AGU estão na faixa etária de 41 a 50 anos.

**3.4 - Com a assinatura do Termo de Compromisso, de 13 de junho de 2008, Termo Aditivo, de 24 de julho de 2008, e a edição da Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, ocorreu a reestruturação do Quadro de Pessoal da AGU, com as seguintes alterações:**

- Possibilidade de enquadramento dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de cargos - PCC no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE.

- Possibilidade de enquadramento dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - PST.

- Possibilidade de enquadramento dos servidores do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos - PUCRCE no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE.

- Instituição de nova forma de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo na AGU - GDAA, devida, exclusivamente, aos servidores de níveis superior, intermediário e auxiliar pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU, não integrantes das carreiras jurídicas da Instituição, paga por pontos, de acordo com o nível, a classe e o padrão do servidor seguindo a nova sistemática de avaliação de desempenho e produzindo efeitos financeiros a partir de julho de 2008, julho de 2009 e julho de 2010.

- Instituição da Gratificação Temporária da Advocacia-Geral da União - GTAGU, devida aos servidores de níveis superior, intermediário e auxiliar, não integrantes das Carreiras jurídicas, pertencentes ao Quadro de Pessoal da AGU.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'A. S. S. S.' and other smaller initials.

#### 4 - Histórico:

Os trabalhos iniciaram-se em 6 de novembro de 2008, com a instalação do Grupo de Trabalho - GT, previsto na Portaria nº 3.085, de 6 de novembro de 2008, conforme Anexo IV, com prazo de noventa dias para o término dos trabalhos, podendo ser prorrogado por mais vinte dias, mediante proposição justificada. A agenda e o calendário de reuniões do GT foram construídos por consenso entre as duas representações, que em princípio optaram por realizar uma reunião mensal, tendo sido realizadas sete reuniões de trabalho.

#### 5 - Etapas dos trabalhos do GT:

Considerando a necessidade de se conhecer melhor o perfil dos servidores e a composição do Quadro de Pessoal da AGU, o Grupo optou por desenvolver os trabalhos em três etapas, a saber:

- I - Levantamento dos dados e construção do diagnóstico;
- II - Avaliação do diagnóstico; e
- III - Apresentação de propostas que servirão de subsídio para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.

##### 5.1 - Primeira etapa: levantamento dos dados e construção do diagnóstico:

Nesta fase, os trabalhos desenvolvidos pelo grupo objetivaram o levantamento de dados, a uniformização da linguagem, dos conceitos e o nivelamento de conhecimentos. Para isto, foram relacionadas informações necessárias, tais como: perfil da força de trabalho, cargos e carreiras existentes no Quadro de Pessoal da AGU, unidades de atuação da AGU e da PGF, necessidades do órgão, grau de complexidade das atribuições dos cargos, dentre outros.

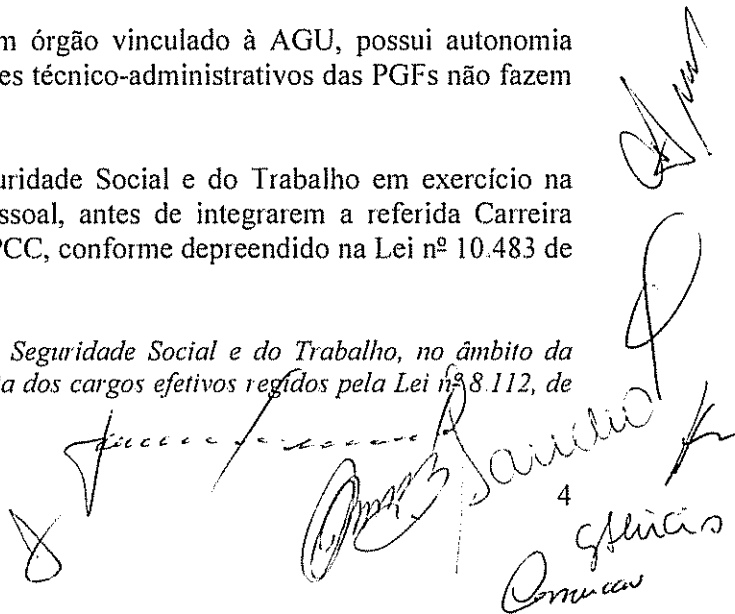
**5.1.1** - Para subsidiar as discussões, os gestores da AGU entregaram aos membros do GT diagnóstico, conforme Anexo I, com o levantamento dos cargos existentes na AGU, por nível de escolaridade, número de servidores, aplicação dos recursos financeiros de pessoal, unidade de atuação da AGU e da PGF e levantamento dos cargos necessários a atender a demanda da AGU.

Além do diagnóstico apresentado, os representantes da AGU pontuaram algumas questões em relação ao Quadro de Pessoal da AGU, seu histórico, demandas anteriores e outras informações, como segue:

a) a Procuradoria-Geral Federal é um órgão vinculado à AGU, possui autonomia administrativa e financeira, dessa forma, os servidores técnico-administrativos das PGFs não fazem parte do Quadro de Pessoal da AGU;

b) os servidores da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho em exercício na AGU quando da instituição do seu Quadro de Pessoal, antes de integrarem a referida Carreira faziam parte do Plano de Classificação de Cargos - PCC, conforme depreendido na Lei nº 10.483 de 03 de julho de 2002, a seguir:

*Art. 1º Fica estruturada a Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, no âmbito da Administração Pública Federal, composta dos cargos efetivos regidos pela Lei nº 8.112, de*



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'Santana' and other smaller initials and marks.

*11 de dezembro de 1990, que não estejam organizados em carreiras, integrantes dos Quadros de Pessoal dos Ministérios da Saúde, da Previdência e Assistência Social e do Trabalho e Emprego, e da Fundação Nacional da Saúde - Funasa, enquadrando-se os servidores ativos, aposentados e pensionistas de acordo com as respectivas denominações, atribuições, requisitos de formação profissional e posição relativa na tabela de vencimentos, conforme o constante do Anexo I.*

Nesse sentido, quando da criação do Quadro de Pessoal da AGU pela Lei nº 10.480, de 02 de julho de 2002, os servidores da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho passaram a integrá-lo, pois, nesta data, ainda eram do PCC e no dia seguinte foram enquadrados na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, conforme seguinte art. 1º da referida Lei:

*Art. 1º Passam a integrar o Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral da União - AGU, os cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário ou auxiliar, ocupados por servidores do Plano de Classificação de Cargos - PCC, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de carreiras estruturadas, que estejam em exercício na AGU na data de publicação desta Lei.*

*§ 1º Os servidores de que trata o caput poderão optar por permanecer no quadro permanente de pessoal do órgão ou entidade de origem, devendo fazê-lo perante a AGU, de forma irrevogável, em até 30 (trinta) dias contando da publicação desta Lei*

Dessa forma, os servidores pertencentes à Carreira da Seguridade Social e do Trabalho fazem parte do Quadro de Pessoal da AGU e recebem a GDAA e foram, pelo texto da MP 441, de 2008, enquadrados na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho;

c) existência de despachos do Consultor-Geral da União, que tratam da integração dos servidores em exercício nas CONJUR's dos Ministérios ao Quadro de Pessoal da AGU;

d) existência de proposta de texto de Projeto de Lei, protocolada em 2005 na SRH/MP, referente à carreira para o Quadro de Pessoal da AGU.

**5.1.2** - Também, para subsidiar os trabalhos a serem desenvolvidos, os representantes da CONDSEF encaminharam ao GT, via e-mail, os seguintes arquivos:

a) breve histórico e situação da força de trabalho do Quadro de Pessoal da AGU, conforme Anexo II; e

b) Nota Técnica nº 07, de 20 de outubro de 2008, conforme Anexo V, que trata de estudo realizado pela assessoria jurídica da CONDSEF a respeito da situação funcional dos servidores técnico-administrativos da AGU, especialmente no que se refere à legalidade de eventual iniciativa no sentido de aglutinar todos os servidores (antigos e recém concursados) em uma mesma estrutura de carreira e às formas de valorização do esforço empreendido por esses servidores em sua qualificação.

A referida Nota Técnica, além dos estudos apresentados, também levanta demandas da CONDSEF, que foram tratadas no GT, como segue:

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page. The text includes "Quadrado P", "5", and "Anexo V". There are several signatures in black ink, some of which are partially obscured or overlapping.

. na estruturação da “Carreira da AGU”, a transformação dos cargos da AGU deve abranger tanto os ocupados quanto os vagos;

. a carreira deve conter instrumentos de valorização do esforço empreendido pelo servidor na sua qualificação, com promoção por mérito e por capacitação, a exemplo da matriz remuneratória do PCCTAE;

. oferta universal de oportunidade de qualificação, ao menos em relação àquelas oferecidas pela própria Administração;

. enquadramento dos atuais e futuros servidores na carreira, por tempo de serviço e por “capacitação/qualificação”;

. concurso para profissionais de alta especialização, com provimento no respectivo cargo em uma posição relativa mais elevada do que aqueles que foram aprovados em concurso com menores exigências.

. instituição de Gratificação de Qualificação;

. alteração das atribuições dos cargos, de modo a adequá-las às novas realidades vivenciadas pelo serviço público, mantido o mesmo grau de escolaridade exigido para ingresso;

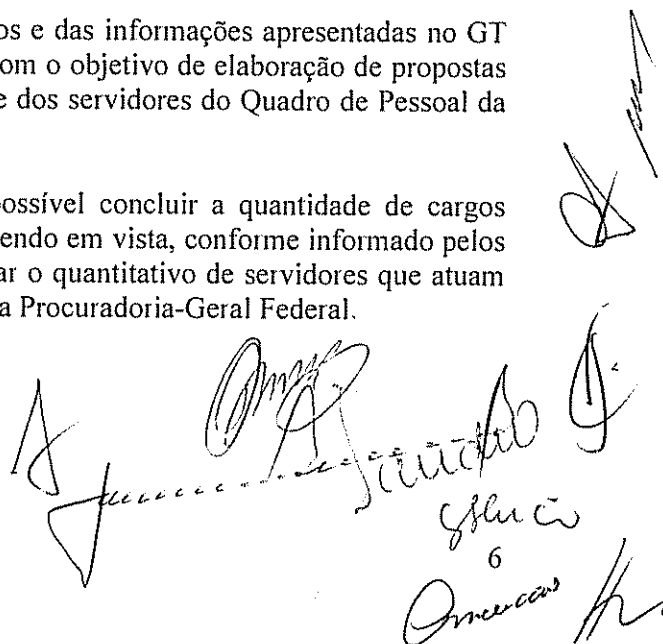
. a reestruturação da carreira e a transformação do cargo não constituam descontinuidade em relação ao cargo no qual o servidor foi originariamente empossado.

**5.1.3** - Como forma de contribuir para enriquecer os trabalhos do grupo, a SRH/MP apresentou algumas tendências que estão sendo praticadas em relação às políticas de Recursos Humanos para a Administração Pública Federal, como, por exemplo, modelo de racionalização de cargos realizado no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, com criação de novos cargos com atribuições mais amplas e modernas; Projeto de Lei que trata da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, carreira transversal no âmbito do Poder Executivo; e, ainda, a modernização da gestão de pessoas na FUNAI, com as novas gratificações de desempenho e de exercício.

## **5.2 - Segunda etapa: avaliação do diagnóstico:**

Esta etapa compreendeu a análise dos dados e das informações apresentadas no GT pela AGU, CONDSEF e SRH, descritos neste relatório, com o objetivo de elaboração de propostas que servirão de insumo para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU, sem o compromisso de novo aporte financeiro.

Vale destacar que, nesta etapa, não foi possível concluir a quantidade de cargos necessários para recompor o Quadro de Pessoal da AGU tendo em vista, conforme informado pelos representantes da AGU, a não possibilidade de se verificar o quantitativo de servidores que atuam nas autarquias e fundações públicas, órgãos de execução da Procuradoria-Geral Federal.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and the name 'Americas'.

### **5.3 - Terceira etapa: apresentação de propostas que servirão de subsídio para debater questões de interesse dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.**

O Grupo de Trabalho realizou amplo debate sobre as questões apresentadas e, ao final dos trabalhos, procurou-se definir o posicionamento de cada integrante e elencar os pontos de consenso.

#### **5.3.1 - Posição da Advocacia-Geral da União – AGU**

. Os representantes da AGU informaram acerca da razoabilidade e da necessidade intrínseca de corpo administrativo especializado, por ser a advocacia pública direcionada à consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo e à representação judicial e extrajudicial da União (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, incluindo o Ministério Público Federal) - papel que desenvolve desde 1993 - desenvolvendo atribuições específicas, constituindo-se em instituição única, enquanto função essencial à justiça, nos termos do art. 131 da Constituição Federal).

. Em decorrência das políticas governamentais, novas práticas de gestão e de atuação, medidas de controle, avanços tecnológicos etc., que se inserem nos Poderes da República, trazem efeitos diretos no funcionamento da Advocacia-Geral da União, principalmente em relação ao Poder Judiciário do qual demandam os processos judiciais e cujas varas - estaduais e/ou federais - estão sendo criadas constantemente.

. O Quadro de Pessoal Administrativo da AGU está alocado, principalmente, nas áreas jurídicas, auxiliando o advogado público na defesa dos interesses coletivos, dando destaque à especificidade do trabalho, uma das características para a proposição de criação de Carreira própria.

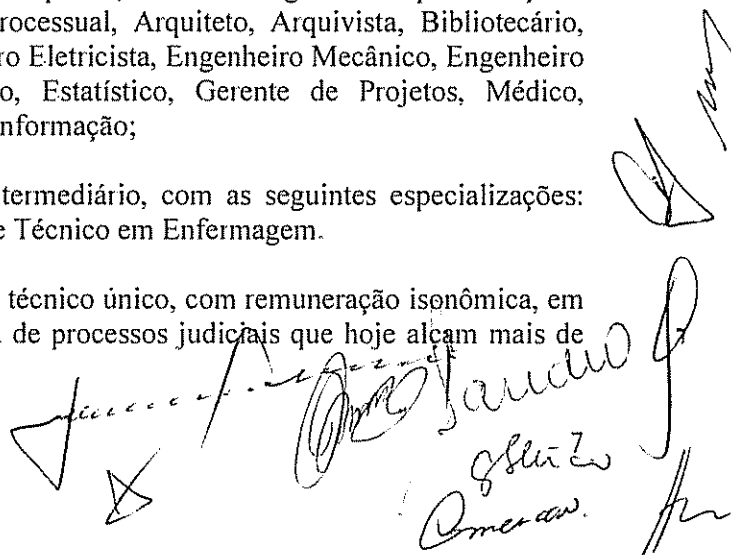
. A proposta apresentada no diagnóstico, conforme Anexo I, é uma racionalização dos cargos existentes no Quadro da AGU e reestruturação com o objetivo de melhor servir o aparato público com eficiência e solucionar a precariedade dentro do órgão.

. De acordo com o diagnóstico apresentado no GT, a AGU observou uma quantidade excessiva de cargos/especializações, apontando para a necessidade de remodelar seu quadro atual existente, no qual existe a possibilidade de se chegar à eficiência ditada pela Carta Magna com a criação de Carreira Administrativa própria, composta por duas Carreiras (Analista da AGU, de nível superior e Técnico da AGU, de nível intermediário), ressaltando-se que a intenção é transpor para as novas carreiras os cargos vagos e providos do Quadro de Pessoal da AGU, observados os parâmetros legais, tomando como exemplo as respectivas especializações, conforme seguinte:

1) Carreira de Analista, de nível superior, com as seguintes especializações: Administrador, Analista de Negócios, Analista Processual, Arquiteto, Arquivista, Bibliotecário, Contador, Economista, Engenheiro Civil, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Telecomunicações, Especialista em Educação, Estatístico, Gerente de Projetos, Médico, Publicitário e Analista de Suporte e Tecnologia da Informação;

2) Carreira de Técnico, de nível intermediário, com as seguintes especializações: Agente Administrativo, Técnico em Contabilidade e Técnico em Enfermagem.

. O órgão ainda não possui um corpo técnico único, com remuneração isonômica, em número suficiente para suprir a crescente demanda de processos judiciais que hoje alçam mais de



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'J. Machado' and other smaller initials.

vinte milhões, entre a administração direta e indireta, sendo que o número de servidores administrativos existente é insuficiente para suprir a demanda, em relação aos mais de 7.000 advogados públicos distribuídos pelos órgãos da administração direta e indireta.

. A transposição dos cargos do atual Quadro de Pessoal da AGU para cargos das novas Carreiras, cuja criação está sendo proposta ocorrerá àqueles cargos semelhantes dentro do Quadro de Pessoal da AGU - como forma de racionalização - enquanto outros cargos que não puderem ser transpostos ou transformados serão dispostos em Quadro Suplementar em Extinção.

. O interesse do órgão é o de levantar a sua necessidade e corrigir as distorções salariais (remuneração uniformizada) com a criação da Carreira Técnico-Administrativa. Informaram da retirada do nível auxiliar para futura composição da mesma, explicando que a própria informatização e digitalização dos processos judiciais seriam um obstáculo para se seguir adiante à nova estrutura.

. A criação da especialidade "Analista Processual", na Carreira de Analista da AGU, irá auxiliar o Advogado Público em matérias cujas ações são repetitivas e na composição de relatórios, análises e pesquisas processuais nos mais variados meios de busca jurídica. Investidos de Bacharelado em Direito poderão melhor servir às necessidades do órgão e no auxílio diário ao advogado, no entanto, não estarão licenciados à advocacia e nem ao preparo da peça processual, sendo de responsabilidade íntegra do Advogado Público tal tarefa.

. Contratação urgente para o cargo de Contador, pois o quadro está bastante reduzido, com apenas 100 contadores, insuficiente para a demanda.

. Revisão da estrutura remuneratória dos servidores do Quadro de Pessoal da AGU.

### **5.3.2 - Posição da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF**

Além das demandas apresentadas na Nota Técnica nº 07, de 20 de outubro de 2008, conforme Anexo V, a CONDSEF ressaltou as seguintes proposições:

. A CONDSEF defende a construção de uma estrutura de carreira que envolva todos os servidores ativos que prestam serviços atualmente na AGU, estejam eles vinculados ou não ao Quadro de Pessoal da instituição, bem assim os aposentados e pensionistas vinculados ao referido Quadro, cabendo a todos o direito de opção pela permanência na situação atual ou pela inclusão na nova estrutura.

. No tocante à estruturação dessa carreira a CONDSEF defende que seja composta de cargos de escolaridade superior, de escolaridade média e de escolaridade fundamental, dividindo-se cada um desses níveis em classes que corresponderiam a determinadas qualificações, de tal modo que dentro de um mesmo nível de escolaridade teríamos diferentes classes de capacitação.

. A depender do interesse público, portanto, o concurso público poderia ser aberto para suprir, por exemplo, o cargo de "Analista", de nível de escolaridade superior, mas exigindo-se adicionalmente a habilitação profissional em administração, em direito, etc.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. The text "CONDSEF" is written in large, stylized letters. There are several signatures, including one that appears to be "Aguiar" and another that looks like "Silva". A stamp with the number "8" is visible. The word "Conceito" is written at the bottom right.



Em decorrência, manifesta-se a entidade no sentido de ser possível, do ponto de vista jurídico, que o ingresso se dê na referência inicial de cada classe, e não apenas na referência inicial do respectivo nível de escolaridade, permitindo assim que aqueles concursos voltados à admissão de servidores de maior qualificação e especialização - para atender a um interesse público determinado - pudessem ensejar a posse na referência inicial desta classe de maior qualificação, e não na referência inicial do respectivo nível de escolaridade.

. Defende a CONDSEF, por outro lado, que um dos objetivos da estruturação da carreira em debate seja o de aglutinar, em torno de poucos cargos, os inúmeros cargos hoje existentes, de tal sorte a promover a racionalização da atual estrutura, em proveito de uma melhor administração da força de trabalho à disposição da AGU.

Para tanto devem ser observados os seguintes requisitos:

- manutenção de idêntica exigência de escolaridade para o ingresso;
- definição de remuneração equivalente;
- atribuições iguais ou assemelhadas.

. No que toca ao esforço que os servidores públicos têm empreendido em sua capacitação profissional, a CONDSEF entende que deve ele ser reconhecido, de um lado, mediante a introdução de um mecanismo de evolução mais rápida na estrutura de carreira (promoção de uma classe para a outra dentro do mesmo nível de escolaridade) e, de outro, mediante o pagamento de um adicional que poderia ser denominado de “Retribuição por Titulação - RT”, ou “Gratificação de Qualificação - GQ”. Modelo que já vem sendo utilizado com êxito em outras estruturas de carreira da administração federal.

Neste aspecto, contudo, a entidade manifesta-se no sentido de que a valorização em questão seja maior quando a qualificação alcançada se refira a áreas do conhecimento diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho e às atribuições do cargo, e menor quando não seja diretamente relacionada.

. Por fim, a CONDSEF entende que uma das propostas trazidas à discussão durante os trabalhos do Grupo, referente à criação do cargo de “Analista Processual”, a ser provido por servidores com o grau de bacharel em direito, mostra-se adequada às necessidades da AGU e da Administração Pública. Sua adoção, contudo, deve ser precedida de clara definição acerca das atribuições deste novo cargo, de tal modo a diferenciá-las claramente das atribuições relativas ao cargo de Advogado da União, evitando assim futuras demandas no sentido de transformação de um cargo no outro, o que poderia caracterizar provimento derivado.

### **5.3.3 - Posição da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - SRH/MP**

. Em relação à reestruturação de cargos, planos de cargos ou de carreiras, abrangendo os cargos ocupados quanto os vagos.

. No que diz respeito ao enquadramento dos atuais servidores, devem ser considerados todos os servidores ativos e inativos, desde a criação do Quadro de Pessoal da AGU, observados os limites decorrentes da situação de cada servidor em relação ao plano de cargos ou de carreiras a que pertença, observadas em cada caso o disposto nas leis próprias.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'Antonio P' and other smaller initials.

. Já é ponto pacificado que os novos servidores somente podem ingressar no serviço público no padrão inicial da classe inicial do respectivo cargo - ADI 231/RJ, Relator Ministro Moreira Alves, DJ. 13 de novembro de 1992, “Ação Direta de Inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos - O critério do mérito aferível por concursos públicos de provas ou de provas e títulos é, portanto, no atual sistema constitucional, ressaltados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, **que só se fará na classe inicial** e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, (...)”. (grifo nosso)

. Os enquadramentos realizados quando das reestruturações de cargos, planos de cargos e carreiras, a correlação não representam, para qualquer efeito legal, inclusive de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de enquadramento.

. Em relação ao agrupamento de cargos, a jurisprudência sobre o assunto tem apontado a viabilidade de se agrupar sob uma mesma denominação os cargos cujas atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, remuneração, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais. Assim, qualquer proposta de transformação de cargos que não considere estes requisitos será objeto de discussão fora do âmbito deste Grupo de Trabalho.

. Em relação à criação e gestão de cargos privativos de profissional da saúde, é necessário atentar para as regras de acumulação, conforme disposto na Constituição Federal, bem como para a política que está sendo desenvolvida e debatida dentro da Administração Pública Federal sobre a área de saúde.

. Durante as discussões, foi abordada a necessidade, quando da criação de cargos, de se avaliar se o cargo já existe, se ele é essencial ou não.

. Foram apresentados, no âmbito do GT, cargos transversais criados no PGPE, de Analista Técnico-Administrativo, Assistente Técnico-Administrativo e Analista em Tecnologia da Informação.

. Tratou-se, ainda, de mencionar a proposta de Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional sobre a criação da Carreira de Analista Executivo no âmbito do Poder Executivo.

. Em relação à proposta de criação do cargo de Analista Processual, vale ressaltar que no histórico da Administração Pública em casos de mesma natureza, os cargos cujo requisito para ingresso era o Curso de Direito, existentes nos Quadros de Pessoas das autarquias e fundações públicas, acabaram por integrar o conjunto dos servidores da área jurídica, quer na condição de quadro suplementar, quer ingressando nas carreiras próprias.

. Com relação a matriz da carreira, não se tem trabalhado com a lógica da carreira do PCCTAE nas estruturas realizadas atualmente.

. Quanto à valorização da qualificação, não há dúvida em relação a este ponto que está sendo trabalhado por dentro dos planos de cargos e de carreiras como requisito imprescindível

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'Américo' and another signature that appears to be 'Glicio'.

para as progressões e promoções. Com isso, as gratificações intituladas Retribuição por Titulação – RT, para cargos nível superior, e da Gratificação de Qualificação – GQ, para cargos de nível médio, deverão ficar restritas aos cargos da área acadêmica e da área de pesquisa, todos os atuais planos estão passando por revisão neste sentido.

. Isto posto, considera-se essencial a implementação, no âmbito da AGU, de Plano Anual de Capacitação, de acordo com o Decreto nº 5.707, de 2006, que contemple todos os servidores da AGU.

. O GT não trata de revisão de remuneração.

#### **5.3.4 - Pontos de consenso entre os integrantes do GT**

Nos trabalhos realizados no âmbito do GT houve consenso em relação aos temas apresentados abaixo e não houve consenso em relação às demais posições apresentadas:

. Necessidade de racionalização de cargos, conforme disposições legais e Constitucionais.

. Necessidade de estabelecimento/revisão do quantitativo de cargos necessários para a composição do Quadro de Pessoal da AGU.

. Necessidade de considerar os cargos ocupados e vagos, dentro das limitações jurídicas e constitucionais, quando da reestruturação de cargos, planos de cargos e carreiras, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

. Importância de formular propostas que tratem de valorizar a qualificação e a capacitação dos servidores.

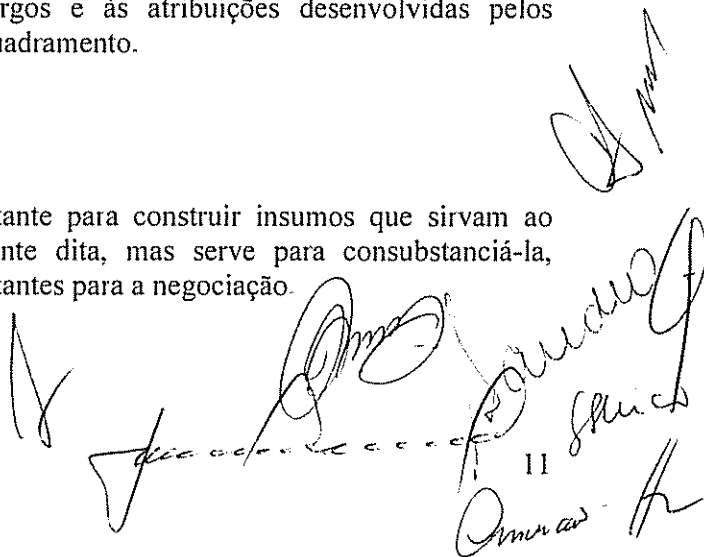
. Importância de que o Plano Anual de Capacitação, de acordo com o Decreto nº 5.707, de 2006, contemple todos os servidores da AGU.

. Considerar servidores ativos e inativos, nas estruturas e reestruturções de cargos, planos de cargos e carreiras, realizadas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

. Nos enquadramentos realizados quando das reestruturções de cargos, planos de cargos e carreiras, a correlação não representa, para qualquer efeito legal, inclusive de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições desenvolvidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos objeto de enquadramento.

#### **6 - Considerações finais:**

O GT constitui-se instrumento importante para construir insumos que sirvam ao processo negocial. Não é a negociação propriamente dita, mas serve para consubstanciá-la, apresentando dados, informações e proposições importantes para a negociação.



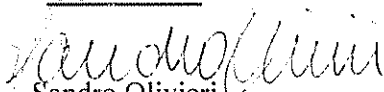
Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'Amorim' and other smaller initials.

Assim, o presente relatório final foi aprovado pelos integrantes do Grupo de Trabalho e seguirá para análise e deliberação no âmbito das mesas de negociação. Todos os integrantes deste GT estão cientes de que os temas introduzidos durante os debates serão negociados em função das diretrizes de Governo e das prescrições de responsabilidade fiscal, podendo os insumos aqui produzidos ser aproveitados no todo ou em parte.

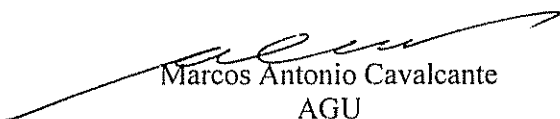
Assinam o presente relatório final de atividades os senhores (as) integrantes do referido Grupo de Trabalho.

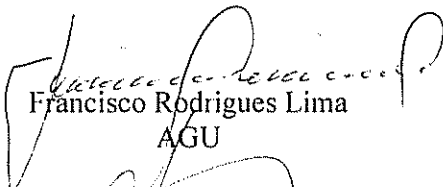
Brasília, 22 de junho de 2009.

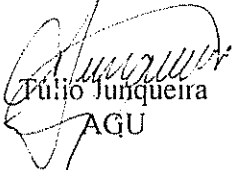
**GOVERNO**

  
Sandro Olivieri  
CGNES/DETR/SRH/MPOG

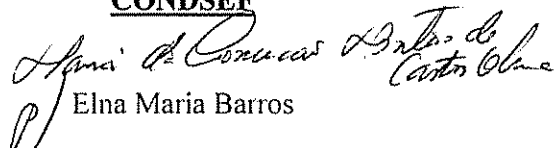
  
Giovanna de Sá Lúcio  
CGCAR/DETR/SRH/MPOG


  
Marcos Antonio Cavalcante  
AGU

  
Francisco Rodrigues Lima  
AGU

  
Túlio Junqueira  
AGU

**CONDSEE**

  
Elna Maria Barros

  
Heleno Gomes de Matos Neto

  
Roberto Glauber Vasconcelos Dantas

  
José Milton Maurício da Costa

  
Edison Vitor Cardoni

