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 A RACIONALIZAÇÃO DE CARGOS DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO MINISTÉRIO DA FAZENDA.

RELATÓRIO FINAL

JULHO DE 2009

1-Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar a conclusão dos trabalhos desenvolvidos pelo GT criado pela Portaria nº 2.956/SRH/MP, de 29 de outubro de 2008, em cumprimento a Cláusula Sexta do Termo Acordo firmado entre o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP, Ministério da Fazenda - MF e a entidade nacional representativa dos servidores dos Cargos do Ministério da Fazenda, em 30 de junho de 2008, com a finalidade de promover a racionalização dos cargos dos servidores do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ.

2-Instituições e órgãos envolvidos:

Integraram o Grupo de Trabalho, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP, Ministério da Fazenda - MF 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-Histórico das atividades do Grupo de Trabalho:

A instalação do Grupo de Trabalho ocorreu em 14 de novembro de 2008. A Portaria nº 2.956/SRH/MP, publicada em 29 de outubro, estabelecia o prazo de 60 dias para o término dos trabalhos, podendo ser prorrogado por mais 20 (vinte) dias, mediante proposição justificada. No entanto, haja vista a complexidade e relevância do assunto e o volume de dados necessários para serem levantados e estudados, em sua primeira reunião o Grupo acordou em efetuar os trabalhos na forma de uma reunião mensal. Totalizaram-se cinco reuniões de trabalho.

4-Fases dos trabalhos:

Considerando a necessidade de se conhecer melhor o perfil dos servidores, sua natureza e os processos de trabalho, 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 proposta de Racionalização de cargos do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda.

4.1 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 relacionados os dados necessários, tais como: Perfil da força de trabalho, necessidades do órgão, grau de complexidade das atribuições dos cargos. A Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério da Fazenda – CGRH/MF elaborou três listas exaustivas dos cargos de nível auxiliar, intermediário e superior, respectivamente, com suas denominações, origens, se estão em extinção ou não e o quantitativo de servidores que os ocupam. Este material, que serviu de base para as análises de racionalização, encontra-se anexado ao presente relatório.

Importante mencionar que a Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, tratou, dentre outros assuntos, de estruturar o Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, composto por cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Ministério da Fazenda, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e não integrantes de carreiras específicas.

O PECFAZ, além de organizar sob as mesmas regras de ingresso, desenvolvimento e remuneração o conjunto de servidores não integrantes de carreiras específicas, teve o condão de alterar substancialmente a estrutura remuneratória dos servidores que dele vieram a fazer parte, cabendo destacar:

a) julho de 2008

- Incorporação da Gratificação de Atividade - GAE, Vantagem Pecuniária Individual -VPI no Vencimento Básico –VB;
- Criação de nova Gratificação de Desempenho;
- Criação de gratificação fixa para o Nível Auxiliar;

- Criação de gratificação de exercício para o Nível Intermediário.

b) julho de 2009
- Incorporação de parte da Gratificação de Desempenho do Nível Superior e do Nível Intermediário, no VB;
- Incorporação da gratificação de exercício do Nível Intermediário no VB.

***4.2 Segunda etapa**: Avaliação do diagnóstico*

A fase compreendeu o momento da avaliação do diagnóstico a partir dos dados levantados, principalmente pela CGRH/MF referentes aos cargos existentes no Ministério, suas atribuições e origens, com vista à racionalização dos cargos do PECFAZ.

***4.3 Terceira etapa**: Proposta de racionalização de cargos do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda*

Após o amplo debate dos temas relacionados à racionalização de cargos, ao final dos trabalhos, cada bancada se posicionou, apresentando alternativas e propostas:

POSIÇÃO DA CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL – CONDSEF:

A CONDSEF apresentou no GT documento, anexo a este Relatório, em que firma sua posição e entendimento sobre a racionalização de cargos de forma geral e no caso específico do Ministério da Fazenda. Em síntese, entende a Entidade que já existe suficiente jurisprudência, amparo legal e experiências em órgãos (como o Tribunal de Contas da União), que possibilitariam uma racionalização ampla de cargos, desde que respeitados alguns parâmetros, como: escolaridade exigida para o ingresso; similaridade das remunerações (proximidade da remuneração anterior com a nova); e similaridade quanto às atribuições. Tal entendimento, é reafirmado em diversos trechos do documento, dentre os quais destaca-se o trecho abaixo:

> *"A nosso sentir, portanto, não há óbice - seja de ordem constitucional ou legislativa - a que a lei promova a alteração na denominação dos cargos públicos, alterando inclusive parte de suas atribuições, desde que tais providências não impliquem em elevar o cargo á um patamar de responsabilidades e atribuições incompatíveis com o grau de escolaridade exigido para o ingresso, da mesma forma que nada obsta a que a lei venha a organizar estes cargos (modificados ou não) em torno de um "Plano Especial de Cargos" ou de uma "Carreira".*

No caso específico do Ministério da Fazenda, afirma o documento que o órgão necessita de uma ampla revisão das atribuições dos servidores posto que estas estão completamente defasadas e "engessando" a administração, sendo passível a reversão de tal situação por meio de uma racionalização ampla no âmbito daquele Ministério.

"Pois bem, trazendo estes postulados para o caso concreto – envolvendo o Ministério da Fazenda – temos que a imensa maioria dos seus servidores foi admitida ainda sob a égide da Lei nº 5.645, de 1970, de modo que, passados quase 38 (trinta e oito) anos da edição da norma, é evidente a abissal defasagem entre as atribuições originais destes cargos (nela contidas), e o que hoje de fato desempenham, em suas atribuições cotidianas, os servidores neles investidos, até porque neste longo espaço de tempo foram inúmeras e profundas as alterações sofridas pelo mundo do trabalho, em particular com a introdução da informática e de novas tecnologias

Este quadro caótico tem remetido o administrador do Ministério da Fazenda á seguinte encruzilhada: a) ou determina que o servidor sob sua hierarquia se atenha ao cumprimento das atribuições que ainda remanescem se consideradas aquelas listadas na Lei nº 5.645/1970 - do que decorrerá evidente sub-aproveitamento da força de trabalho e a necessidade de admissão de outros servidores para suprir as necessidades do órgão público em questão - ou, b) promove, por sua conta e risco, a adequação do servidor ás necessidades do órgão, caso em que, mesmo tratando de assegurar o respeito a escolaridade relativa ao cargo ocupado, estará ele operando em sabida ilegalidade, em face do evidente desvio de função

Em outras palavras, a prevalecer o ponto de vista - que nega a possibilidade de modificações mais relevantes nas atribuições de alguns destes cargos originários (de sorte a adequá-las ás novas realidades do serviço público), ainda que respeitada a escolaridade exigida para o provimento originário - força é reconhecer que estaríamos "engessando" boa parte da Administração Pública (aqui o Ministério da Fazenda) e condenando centenas ou talvez milhares de servidores á uma limitação absurda em sua capacidade de adaptar-se ás novas exigências do cargo "

Face o caráter sintético deste Relatório, não cabe aqui a transcrição do inteiro teor do documento entregue pela CONDSEF, o qual encontra-se em anexo para leitura integral por parte dos interessados, cabendo, no entanto, para fins de entendimento da posição da Entidade, transcrever a conclusão do referido documento:

"À vista de tudo o que aqui foi dito, a nosso ver inexistem óbices a que o legislador, ao promover a racionalização dos cargos pertencentes ao Quadro de Pessoal de um determinado órgão ou entidade do Poder Público, o faça mediante a aglutinação de diversos dos cargos anteriormente existentes, cujas atribuições originais já se encontram desatualizadas, em novos cargos, de nova denominação e de atribuições adaptadas e compatibilizadas com as necessidades daquele órgão ou entidade determinado, devendo neste caso observar a escolaridade originalmente exigida para o ingresso, a similaridade destas atribuições, em especial no tocante ao grau de complexidade das tarefas, e a proximidade entre as bases remuneratórias

Da mesma forma somos da opinião de que não haveria óbice á inclusão de cargos ditos "em extinção" na nova estrutura proposta, desde que a norma legal respectiva assim o definisse

Por fim, no que toca á alegação de que a Administração não teria interesse na manutenção de alguns cargos como os de "Motorista Oficial" (eis que se trataria de uma atividade que a Administração vem entendendo deva ser delegada á contratação mediante prestação de serviços privados), somos do entendimento de que esta é uma decisão exclusivamente política, ou seja, ela não se dá em face de óbices de natureza jurídica, mas

sim de opção política do gestor acerca dos rumos que pretende dar á Administração Pública.

Ao adotar a anunciada alternativa, contudo, a Administração estará obrigada a sustentá-la sob os aspectos da finalidade, da razoabilidade, da eficiência e da economicidade administrativa, sem as quais a medida proposta poderá sofrer revés no Poder Judiciário, em face de eventual desrespeito á Constituição Federal

Logo, se entendermos que a adoção da referida medida contraria a suscitada eficiência administrativa - porque implicaria, por exemplo, em desprezar uma força de trabalho existente para contratar outra, com despesa adicional – sempre será possível buscar uma análise judicial do assunto

È de concluir, desta forma, que as resistências colocadas aqui ou ali por alguns administradores públicos, voltadas que estão a restringir a abrangência da nova estrutura de cargos a ser proposta para o Ministério da Fazenda, demonstram apenas o uso de uma interpretação legislativa e constitucional a nosso ver ultrapassada, concessa máxima venia, balizada por dogmas do passado, colhendo aqui ou ali conceitos que já não se moldam á atual realidade do serviço público e não se coadunam com a crescente necessidade de dotá-lo de instrumentos gerenciais capazes de permitir á Administração uma constante adequação da estrutura dos cargos ao interesse público

Um novo olhar sobre o assunto, assim, é imprescindível para que se chegue a propostas de solução para os problemas funcionais enfrentados não só pelo servidor, mas sobretudo pela própria Administração, de sorte que, respeitado o arcabouço jurídico vigente, melhor se posa atender ao interesse público "

POSIÇÃO DA SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO:

Com o objetivo de subsidiar o trabalho de racionalização de cargos no âmbito do Ministério da Fazenda, foi realizado levantamento de informações pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do Ministério da Fazenda, que apontou os cargos existentes hoje no Quadro daquela Pasta, nos níveis auxiliar, intermediário e superior. Ademais, trouxe informações a respeito da denominação do cargo, atribuições, quantitativos de cargos ocupados e vagos, requisitos de ingresso, existência de previsão legal de extinção do cargo, dentre outros dados que foram utilizados como base para a proposição de racionalização.

Para chegar-se a uma proposta de racionalização adotou-se, como pano de fundo para a análise, a premissa de que podem ser juntados aqueles cargos cujos requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigida para ingresso sejam os mesmos, bem como a remuneração seja a mesma e a as atribuições sejam idênticas ou essencialmente iguais. Somado a estes fatores considerou-se também que a Administração não pretende racionalizar cargos em extinção - para os quais não há previsão de novos concursos, bem como se entende que, *a priori*, não há ganhos efetivos em racionalizar-se cargos com poucos ocupantes. Face estas pressupostos e considerando que todos os cargos levantados pela CGRH/MF fazem parte do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda, portanto possuem

a mesma remuneração, fez-se uma análise dos dados focando principalmente a identificação de semelhanças entre atribuições e requisitos de ingresso dos cargos, em cada nível.

É preciso ressaltar que o Ministério da Fazenda foi composto por servidores de diversos órgãos e entidades ao longo dos seus anos de existência. Por exemplo, encontrou-se cargos oriundos da Legião Brasileira de Assistência – LBA, da Financiadora de Estudos e Projetos - FINEP, do Plano de Classificação de Cargos e outros correlatos. Muitos destes cargos estão em extinção, grande parte possui poucos ocupantes. Da análise dos dados levantados pela CGRH/MF constatou-se as seguintes características gerais dos respectivos níveis:

a) nível auxiliar: foram listados 17 cargos existentes no Ministério da Fazenda pelo estudo da CGRH daquela Pasta, não obstante apenas 7 possuírem mais do que 5 ocupantes, estes cargos estão em extinção.

b) nível intermediário: foram listados 62 cargos deste nível no Ministério, sendo que 16 destes estão em extinção, outros 32 possuem menos de 5 ocupantes, dos 14 restantes grande parte não possui atribuições assemelhadas de forma que permitam uma aglutinação. No entanto, foi possível encontrar atribuições assemelhadas para um grupo de cargos, os quais pretende-se sugerir racionalização, como exposto adiante.

c) nível superior: há cargos com atribuições completamente distintas entre si, inclusive vários com profissões regulamentadas, como médico, engenheiro, enfermeiro etc. não havendo sido encontrada possibilidade de aglutinação.

Portanto, da análise realizada sobre as informações levantadas pela CGRH/MF foi possível vislumbrar a possibilidade de racionalização apenas no nível intermediário, sendo que para isso considerou-se cargos com pequeno quantitativo de ocupantes, visto que por serem semelhantes em atribuições a outros com maior número de ocupantes, o resultado no conjunto seria vantajoso para a Administração.

Cabe ressaltar que quanto aos cargos de nível auxiliar, conforme *supracitado*, o fato de estarem em extinção vai de encontro a premissa de não haver interesse da Administração em racionalizar este tipo de cargos, posto que não haveria ganhos efetivos em termos de organização administrativa.

Quanto aos cargos de nível superior, ressalte-se que já foi feita tentativa, no âmbito do Poder Executivo, de racionalização destes cargos com profissões regulamentadas e atribuições distintas, com vistas a enquadrá-los em cargos novos, como, por exemplo, na Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, quando da aglutinação de cargos no âmbito do Ministério do Meio Ambiente e Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis. Tal tentativa resultou em questionamento em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade, ainda em trâmite no âmbito do Supremo Tribunal Federal. Desta forma, entendemos que este tipo de racionalização ainda carece de legitimação jurídica, sem a qual não é possível propor mudança neste sentido.

A lista de cargos do nível intermediário para os quais vislumbrou-se a possibilidade de racionalização, dada a semelhança, em essência, de suas atribuições, é a seguinte: Agente

Administrativo; Assistente de Administração; Assistente Administrativo; Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Administração; Escriturário; Secretária; Datilógrafo; Técnico de Material; e Técnico em Secretariado.

Entendeu-se que os cargos arrolados acima, além de possuírem mesma remuneração e mesmos requisitos de ingresso, possuem atribuições essencialmente iguais entre si, relacionadas diretamente a serviços administrativos. Suas atribuições são generalistas e amplas nas áreas do Órgão relacionadas à administração, pagamento, elaboração de documentos e relatórios, cálculos, compras de materiais, apoio logístico, tratamento de arquivos etc. Algumas destas atribuições resumidas seguem abaixo:

a) Agente Administrativo: atividades de nível médio, envolvendo a apresentação de soluções para situações novas ou adaptação de soluções para situações incomuns, contato com autoridades, coordenação, orientação e revisão de trabalhos que envolvam a aplicação das técnicas de pessoal, orçamento e logística. Supervisão e orientação de trabalhos relativos à classificação e arquivamento de documentos. Supervisão, coordenação e orientação dos trabalhos administrativos executados por equipes auxiliares.

b) Assistente Administrativo: atividades administrativas voltadas a compra de material de consumo e permanente, elaboração de relatórios relativos a disponibilidade financeira, classificação contábil da documentação dos bens patrimoniais.

c) Assistente de Administração: participa, executa e colabora em serviços técnico-administrativos nas diversas áreas da empresa, bem como elabora programas, projetos e planos de ação que possibilitem maior padronização, racionalização e modernização dos processos.

d) Auxiliar Administrativo: atividades de nível médio voltadas a orientação e execução de trabalhos relativos a elaboração de folha de pagamento, recrutamento e seleção, promoções e acessos, arquivamento de documentos e propor medidas destinadas a simplificar o trabalho e a redução de custos operacionais.

e) Auxiliar de Administração: atividades administrativas auxiliares voltadas a padronização, racionalização e modernização de processos e rotinas de trabalho.

f) Secretária: Atividades de nível médio voltadas a execução de serviços nas áreas de administração, contabilidade e finanças; organização e controle de arquivos; redigir documentos e organizar agendas

g) Datilógrafo: Atividades de nível médio, de complexidade mediana abrangendo a supervisão e coordenação de trabalhos datilográficos, bem como revisão e execução de serviços de datilografia de elevado grau de exatidão de cópia de textos técnicos nacionais ou estrangeiros, de quadros e tabelas de múltiplas entradas; projetos, estudos, segundo originais manuscritos, impressos ou datilografados.

h) Técnico de Material: atividades de nível médio, voltadas para a supervisão, organização e execução dos processos de controle de aquisição, estocagem e distribuição de

materiais, analisando, implantando e aperfeiçoando sistemas de cadastro e classificação, para apoiar a administração de materiais.

i) Técnico em Secretariado: Atividades de nível médio voltadas para o apoio às atividades da chefia, recepcionando, registrando compromissos e informações, obedecendo normas e rotinas específicas ou estabelecendo critérios para assegurar e agilizar o fluxo dos trabalhos administrativos da chefia.

Cabe salientar que os cargos de Datilógrafo, Secretária, Escriturário, Técnico em Secretariado, embora sejam cargos que poderiam suscitar dúvidas sobre sua semelhança com os cargos com conotação explicitamente administrativa, constante na sua própria denominação, são cargos que sempre tiveram, em essência, relacionamento direto às áreas administrativas dos órgãos ou entidades em que atuavam. Porém, com o passar do tempo e a modificação e modernização do mundo do trabalho, a terceirização de serviços acessórios ou auxiliares, suas descrições restaram desatualizadas, incompatíveis com as novas tecnologias e novos locus de atuação que surgiram dentro da Administração Pública para o exercício dos servidores ocupantes destes cargos. Apesar destas mudanças, a essência de sua atuação que seria de apoio e execução de serviços diretamente relacionados à administração dos órgãos e entidades do serviço público, permaneceu. Assim entendeu, por exemplo, o Decreto nº 71.236, de 11 de outubro de 1972, que determinou em seu art. 5º que poderiam integrar a Categoria Funcional de Agente Administrativo, por transformação, os cargos de Assistente de Administração, de Escriturário, de Escrevente-Datilógrafo, dentre outros, o que vem corroborar com a inclusão de tais cargos nesta aglutinação ora proposta.

Após a identificação dos cargos a serem aglutinados, restou a criação de um novo cargo com nova denominação e com um grupo de atribuições que abarcasse aquelas descritas alhures, respectivas daqueles cargos a serem aglutinadas. No entanto, tal criação de um novo cargo sobre o qual seriam aglutinados estes cargos do Ministério da Fazenda citados alhures, mostrou-se desnecessária face a análise da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que criou no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE o cargo de Assistente Técnico-Administrativo, de nível intermediário. As atribuições deste cargo são voltadas à execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos ou entidades da administração pública federal, ressalvadas as privativas de Carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, além de outras atividades de mesmo nível de complexidade em sua área de atuação. Ou seja, entendeu-se que tal cargo atende a função de receptor da aglutinação dos cargos que se pretende racionalizar.

Portanto, analisando as atribuições deste novo cargo criado pela Lei nº 11.907, de 2009, no PGPE, entendeu-se que os cargos do PECFAZ que haviam sido identificados com atribuições essencialmente iguais entre si, listados alhures, poderiam ser aglutinados sob este escopo mais amplo e modernizado do cargo de Assistente Técnico-Administrativo. Neste ponto, cabe ressaltar que a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão redistribuiu pela Portaria nº 3.803, de 23 de dezembro de 2008, 2.000 (dois mil) cargos de Assistente Técnico-Administrativo para o Ministério da Fazenda. Neste segundo momento está sendo elaborado ato que irá permitir que estes cargos sejam enquadrados no PECFAZ, de forma que tal proposta de racionalização poderia tornar-se viável apenas após este ato, quando o

cargo de Assistente Técnico-Administrativo passar a fazer parte do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda.

Abaixo segue uma tabela contendo a aglutinação proposta:

Denominação Atual	Denominação Proposta	Atribuições Gerais
Agente Administrativo	ASSISTENTE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	Atribuições voltadas à execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos ou entidades da administração pública federal, ressalvadas as privativas de Carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, além de outras atividades de mesmo nível de complexidade em sua área de atuação.
Assistente de Administração		
Assistente Administrativo		
Auxiliar Administrativo		
Auxiliar de Administração		
Escriturário		
Secretária		
Datilógrafo		
Técnico de Materiais		
Técnico em Secretariado		

CONSIDERAÇÕES DA COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DA FAZENDA

À tabela de aglutinação de cargos proposta *supra*, sugeriu a Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério da Fazenda, por meio de documento produzido em 26 de junho de 2009, que fossem incluídos os seguintes cargos:

I) Operador de computador;
II) Técnico de Arquivo;
III) Técnico de Contabilidade.

E considerou ainda aquela CGRH/MF, que:

"*Considerando que as atribuições de todos os outros cargos constantes do Quadro de Pessoal deste Ministério não guardam similaridade com as atribuições do cargo de Assistente Técnico-Administrativo ou, ainda, são cargos integrantes de quadro em extinção, nos termos da*

Lei nº 9.632/1998, entendemos que os cargos de Operador de Computador, Técnico de Arquivo e Técnico de Contabilidade, também, podem compor o conjunto de cargos proposto pela SRH/MP, para aglutinação."

Sobre esta sugestão, de incorporação destes cargos à proposta de aglutinação, cabe ressaltar que, conforme consta dos documentos a respeito dos cargos do Ministério da Fazenda elaborados por aquela mesma CGRH/MF, e que serviram de base para os estudos de aglutinação de cargos sobre esta proposta, é preciso considerar que o cargo de Técnico de Contabilidade possui requisito de ingresso diferenciado dos demais cargos, pois exigia à época curso técnico de contabilidade. Portanto, no caso deste cargo de Técnico de Contabilidade, não seria possível considerá-lo na aglutinação. Quanto aos demais cargos, de Operador de Computador e Técnico de Arquivo, não vimos óbice em incorporá-los à tabela de sugestão de aglutinação para o cargo de Assistente Técnico-Administrativo.

Desta forma, com as contribuições da CGRH/MF a aglutinação proposta passa a ser a seguinte:

Denominação Atual	Denominação Proposta	Atribuições Gerais
Agente Administrativo	ASSISTENTE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	Atribuições voltadas à execução de atividades técnicas, administrativas, logísticas e de atendimento, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos ou entidades da administração pública federal, ressalvadas as privativas de Carreiras específicas, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades, além de outras atividades de mesmo nível de complexidade em sua área de atuação.
Assistente de Administração		
Assistente Administrativo		
Auxiliar Administrativo		
Auxiliar de Administração		
Escriturário		
Secretária		
Datilógrafo		
Técnico de Materiais		
Técnico em Secretariado		
Técnico de Arquivo		
Operador de Computador		

5- Considerações finais:

Por fim, ressalte-se que, não obstante a aglutinação de cargos que propõe este relatório, o assunto de Racionalização de Cargos está sendo tratado no âmbito do Governo para que se tente chegar a uma solução geral, objetivando aglutinar o maior número de cargos possíveis e dentro do maior conforto jurídico para a Administração Pública Federal.

Assim, o presente relatório final foi aprovado pelos integrantes do Grupo de Trabalho e seguirá para análise e deliberação no âmbito da Mesa nacional de Negociação. Todas as partes 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 ser aproveitados no todo, ou em parte, servindo como insumo no processo de negociação.

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

Bancada do Governo

Sandro Olivieri - SRH/MP

Eliane Aparecida da Cruz – SRH/MP

Rafael de Sousa Moreira – SRH/MP

Cristina Calvet Guimarães – CGRH/MF

Bancada Sindical - CONDSEF

Josemilton Maurício da Costa

José Alberto Wanderley de Oliveira

Jussara Machado Rosa

Daise Cristina de Souza

Milene Figueira Pires