



SUBCHEFIA DE ASSUNTOS PARLAMENTARES

EM Nº 00231/2015 MP

Brasília, 20 de Dezembro de 2015.

Excelentíssima Senhora Presidenta da República,

1. Submetemos à consideração de Vossa Excelência proposta de Projeto de Lei que dispõe sobre servidores públicos, remuneração, carreiras, quadros de pessoal e força de trabalho de órgãos e entidades da administração pública federal, visando ao seu fortalecimento institucional, concorrendo para a remoção de entraves à adequada gestão e para a ampliação da capacidade técnica e operacional do Estado.
2. Diante das exigências da sociedade por ampliação da oferta e melhoria na qualidade dos serviços públicos, as chamadas áreas-meio da Administração Pública Federal passaram a assumir um caráter mais estratégico no plano das políticas públicas e programas governamentais. Nesse cenário, torna-se fundamental a racionalização do uso dos recursos públicos, a busca pela eficiência na atuação estatal, a efetiva coordenação das ações de governo, assim como a profissionalização dos servidores públicos, condições essenciais para a ampliação da capacidade do Estado de conduzir políticas públicas.
3. Com efeito, a falta de uma estrutura de carreira que propicie a constituição de um quadro permanente e qualificado nos órgãos setoriais dos sistemas de pessoal civil e de serviços gerais tem gerado recorrentes entraves para a gestão pública. Nesse sentido, propõe-se a criação, no âmbito do Poder Executivo Federal, do cargo de Analista Técnico de Pessoal e de Logística, organizado na Carreira de Pessoal e de Logística, eixo a partir do qual as unidades executoras poderão aumentar sua capacidade de recrutar e reter quadros com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades administrativas, de forma a garantir continuidade e qualidade à gestão pública.
4. Pretende-se, com a criação dessa carreira, fomentar uma atuação mais profissional, eficiente e eficaz no que diz respeito a atividades administrativas relativas à gestão de pessoal civil (desenvolvimento de pessoas, administração da folha de pessoal, aplicação da legislação de recursos humanos), à contratação de fornecedores (licitações públicas, gestão e fiscalização de contratos, dispensas, inexigibilidades etc.), à gestão de bens e serviços (administração de patrimônio, desfazimento de bens, gestão de frota veicular, administração predial etc.) e ao suporte a transferências voluntárias.
5. Outra área crítica que tem exigido uma reorganização do governo federal é a de tecnologia da informação. A criação do cargo de Analista em Tecnologia da Informação - ATI, por meio da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, trouxe o reforço estratégico necessário para que a Administração Pública utilizasse a Tecnologia da Informação como forma de revolucionar

as práticas e os processos administrativos, além de tornar mais próximo o relacionamento entre Estado e sociedade, viabilizando serviços automatizados, reduzindo distâncias e desburocratizando o Governo, além de servir como instrumento de transparência e controle social. Visando tornar o cargo de ATI mais atrativo, foi instituída, à época, a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP).

6. No entanto, na atualidade, diante dos desafios de fortalecimento do Estado e das políticas públicas voltadas à oferta e manutenção de serviços de qualidade ao cidadão por meio dos recursos de TI, tornou-se primordial a reorganização do cargo de ATI como forma de suportar a complexidade dos projetos estratégicos e de garantir sustentação às operações que dependem dessa área de conhecimento.

7. Essa reorganização segue ao encontro da relevância estratégica que a área de TI possui para o alcance dos resultados almejados em prol da sociedade e não possui impacto orçamentário significativo, tendo em vista que será parcialmente compensada pela extinção das GSISP vagas e das concedidas aos ocupantes do cargo de ATI. Desse modo, tem-se que a implementação da medida produzirá despesa que limitar-se-á ao reajuste da remuneração parcelado em quatro anos.

8. Outra entidade que, reconhecidamente, necessita ser fortalecida é a Superintendência da Zona Franca de Manaus – Suframa, responsável por administrar a Zona Franca de Manaus (ZFM). Com a criação do Plano Especial de cargos da Suframa, o que se deu por meio da Lei nº 11.356/2006, buscou-se dotar a autarquia de um Plano de Cargos próprio, que favorecesse a formação de um quadro de pessoal especializado. Entretanto, o patamar remuneratório em que se encontram seus servidores tem inviabilizado a atração e retenção de profissionais e, por conseguinte, a formação de quadro de pessoal permanente com o nível de qualificação necessário e capaz de fazer frente aos desafios enfrentados pela Instituição. Por essa razão, propõem-se ajustes na estrutura remuneratória do Plano Especial de Cargos da Suframa.

9. A proposta visa, ainda, fortalecer e profissionalizar o Quadro de Pessoal do Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - DENASUS, para fazer frente às complexas atribuições decorrente da implantação do Sistema Nacional de Auditoria - SNA, de sua responsabilidade, de denúncias de gestão fraudulenta dos recursos do Sistema Único de Saúde – SUS e do acúmulo de elevado passivo de demandas externas ao longo dos últimos anos.

10. Assim, propõe-se alterar as seguintes legislações: (a) o caput do art. 22 da Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, de forma a explicitar que as atribuições do cargo de Analista de Finanças e Controle, são compatíveis com o exercício de atividades no âmbito do SNA/SUS, previstas no § 1º do art. 6º da Lei nº 8.689, de 27 de julho de 1993; (b) o inciso I do art. 30 da citada Lei visando permitir a lotação de servidores da Carreira de Finanças e Controle no DENASUS, órgão responsável por auditar recursos orçamentários de quase 100 bilhões de reais aplicados anualmente no SUS, tendo em vista sua condição de órgão central do SNA/SUS no âmbito do Poder Executivo Federal; e (c) o art. 22 da Lei nº 10.180, de 6 de fevereiro de 2001, para contemplar o DENASUS no rol de órgãos setoriais previstos no Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

11. Com vistas a adequar a estrutura do quadro de pessoal de um conjunto de instituições, a proposta prevê a transformação de cargos efetivos vagos em outros cargos, medida que viria a beneficiar as instituições federais de ensino básico, técnico e tecnológico e instituições federais de ensino superior vinculadas ao MEC; o Instituto Brasileiro de Museus – IBRAM; o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT; a Imprensa Nacional - IN; o Departamento de Polícia Federal - DPF; o Departamento de Polícia Rodoviária Federal - DPRF; o Comando do Exército - COMEX; a Fundação Nacional de Saúde - FUNASA; o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP; e o Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC.

12. Parcela dos cargos vagos que estão sendo extintos pela proposta

é composta por cargos cujo perfil não mais atende às atuais necessidades do serviço público, motivo pelo qual sequer vêm sendo objeto de autorização de concurso. Outra significativa parcela desses cargos, muito embora tenham sido criados mais recentemente, mostram-se mais úteis em alguns órgãos que em outros, ou mesmo, têm seus quantitativos sub ou superdimensionados frente às suas reais necessidades, frequentemente transformadas com a introdução de novas tecnologias em seu cotidiano operacional ou pela absorção de novas competências e atribuições. Assim, a medida ora proposta busca adequar os quadros de pessoal dos diversos órgãos e entidades às necessidades de estruturação de sua força de trabalho, bem como garantir a existência e a compatibilidade de cargos para a regularização da situação de postos terceirizados remanescentes.

13. Para atendimento de demandas específicas de alguns órgãos e entidades da Administração, com vistas à adequação dos seus atuais quadros frente à modernização e atualização de suas competências, propõe-se a criação dos cargos de Analista Técnico-Administrativo, Estatístico, Museólogo e Historiador no Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional, de Analista Técnico-Administrativo e Estatístico no Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal e de Biólogo na Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho.

14. Nessa mesma esteira, o projeto propõe alterações no rol de atribuições do cargo de Analista de Publicações Oficiais e de Agente Analista de Publicações Oficiais, de modo a adequá-los ao novo perfil institucional da Imprensa Nacional.

15. Como medida de adequação da estrutura dos quadros de pessoal dos órgãos e entidades, o Projeto prevê ainda a transformação, sem aumento de despesa, de cargos vagos e que vierem a vagar de Engenheiro Agrimensor, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Civil, Engenheiro de Minas, Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Operações, Engenheiro de Pesca, Engenheiro Elétrico, Engenheiro Eletrônico, Engenheiro Florestal, Engenheiro Operacional e Engenheiro Químico existentes na Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho – CPST, no Plano Especial de Cargos da Cultura, no Plano Especial de Cargos da Suframa, no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, no Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda – PECFAZ e na Carreira do Seguro Social – CSS, em cargos de Engenheiro no âmbito dos respectivos Planos de Cargos, o que possibilitará aos órgãos e entidades maior flexibilidade no recrutamento de pessoal, por meio de previsão de exigência de habilitação específica para ingresso no edital do certame. Cabe ressaltar que o cargo de Engenheiro já existe nos referidos Planos e que todos eles têm a mesma remuneração.

16. Em relação à criação dos cargos efetivos e funções de confiança constantes da presente proposta, propõe-se que se dê sem aumento de despesa, pela compensação entre os valores correspondentes à totalidade da remuneração de cargos vagos extintos e à totalidade da remuneração dos cargos e funções criados.

16. Em relação à retribuição e aos direitos do pessoal civil e militar da União no exterior, propõe-se promover alterações na Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, com vistas ao cumprimento de determinação exarada em 07/08/2013 via Acórdão TCU nº 2054/2013, bem como à melhoria do suporte devido a servidores em exercício no exterior, no sentido de contribuir para sua fixação no posto de trabalho e de apoiá-los em situações extremas e/ou imprevistas.

17. Nesse sentido, propõe-se a incorporação do Fator de Correção Cambial (FCC) na retribuição básica desses servidores (demanda original do TCU), o que requer a alteração na metodologia de cálculo prevista no art. 14 da Lei nº 5.809/72, a inclusão de novo anexo à Lei de Retribuição no Exterior, além de outras medidas relativas ao transporte da bagagem dos servidores movimentados e à retirada emergencial de servidores e familiares, em situações de instabilidade pública ou catástrofe natural. Foram alterados, também, procedimentos em caso de falecimento no exterior.

18. Em relação ao Plano de Carreiras dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, integrantes

da área de Ciência e Tecnologia, estruturado pela Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, propõe-se atualizar a denominação da unidade do Comando do Exército que consta no inciso XVI do § 1º do art. 1º da Lei nº 8.691, de 1993, em virtude da transformação da Secretaria da Ciência e Tecnologia do Ministério do Exército - SCT/MEX em Departamento de Ciência e Tecnologia do Comando do Exército, com a publicação dos Decretos nºs 5.426, de 19 de abril de 2005, e 5.751, de 12 de abril de 2006.

19. Em relação às gratificações de desempenho atualmente em vigor, propõe-se a adequação e uniformização de mecanismos específicos. Em que pese a autonomia conferida aos órgãos e entidades da Administração para a adequação dos respectivos períodos de avaliação aos seus processos internos, conforme preveem a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que instituiu a sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e diversas leis específicas que instituíram gratificações de desempenho, entende-se prejudicial o descompasso entre esses períodos e os cronogramas do planejamento institucional, do orçamento governamental e de outros processos de gestão de pessoas legalmente previstos, como os de progressão funcional e promoção, assim como a coexistência de diferentes períodos de avaliação para diferentes gratificações numa mesma instituição. Por essa razão, propõe-se a unificação dos períodos dos ciclos de avaliação, tornando-os coincidentes com o ano civil, de forma a propiciar um maior alinhamento entre os diversos instrumentos de gestão e contribuir para a integração das políticas e práticas nessas áreas de atuação.

20. Busca-se, ainda, aperfeiçoar e unificar critérios adotados para a operacionalização e percepção das gratificações de desempenho. A retro citada Lei nº 11.784, de 2010, fixou como regra o pagamento da parcela institucional com base nos resultados alcançados pelo órgão ou entidade de lotação, independentemente do local de exercício do servidor. Com a alteração proposta, o servidor passará a perceber essa parcela da gratificação com base no resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de exercício, onde, de fato, contribui para o alcance dos objetivos organizacionais expressos nas metas institucionais fixadas. No mesmo sentido, propõe-se também a alteração de dispositivos semelhantes presentes em leis específicas que instituíram outras gratificações de desempenho vigentes. Cabe salientar que a viabilidade dessa medida, que procura balancear a influência do desempenho individual e do desempenho institucional na composição da gratificação percebida pelo servidor, em muito depende da unificação dos ciclos de avaliação nos diversos órgãos e entidades do Poder Executivo.

21. Por fim, busca-se garantir a padronização de critérios referentes à percepção das gratificações, bem como a sistemática interna entre a normatização geral estabelecida pela Lei nº 11.784, de 2010, e as demais normas aplicáveis às diversas gratificações de desempenho. Propõe-se, assim, ajustar a redação aplicável a gratificações específicas, de modo a clarificar e homogeneizar os critérios aplicáveis à avaliação de servidor cedido para órgão dos poderes Legislativo ou Judiciário para ocupação de cargos em comissão equivalente a DAS 4 ou superior, de servidor recém-nomeado para cargo efetivo e daquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos que inviabilizem a percepção de gratificação de desempenho, ou em casos que não contam com previsão legal.

22. Quanto à incorporação dessas gratificações de desempenho aos proventos da aposentadoria e das pensões, busca-se uniformizar as diferentes formas de incorporação dessa parcela da remuneração do cargo efetivo às aposentadorias e pensões amparadas pelas regras constitucionais de integralidade e paridade, especificamente para os servidores, aposentados e pensionistas da Suframa e do Tribunal Marítimo, cuja revisão de remuneração é tratada neste mesmo Projeto de Lei. Propõe-se, assim, facultar aos servidores no momento de sua aposentadoria, bem como àqueles que já se encontram aposentados e aos pensionistas alcançados pelo disposto nos arts. 3º, 6º e 6º-A da Emenda Constitucional no 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional no 47, de 5 de julho de 2005, que fazem jus à incorporação de 50% da respectiva gratificação, optar, de forma irretratável, por nova forma de

incorporação da parcela, a ser concedida de forma escalonada, com implementação nos meses de janeiro de 2017 a 2019, alcançando, ao final, a média dos pontos da gratificação recebidos nos últimos 60 meses de atividade.

23. Cabe mencionar que a proposta foi fruto de negociação com diversas categorias de servidores que têm a estrutura remuneratória dos cargos efetivos composta por uma parcela de gratificação de desempenho, sendo proposta sua implementação nos mesmos moldes para a Suframa e o Tribunal Marítimo. Com a implementação da medida, uniformiza-se os critérios adotados para incorporação das gratificações de desempenho no âmbito do Poder Executivo federal, dando-se solução definitiva aos questionamentos administrativos e judiciais sobre o tema.

24. Em relação ao regime de trabalho, o atual arcabouço legal estabelece regime de dedicação exclusiva para diversos cargos da administração pública. Entretanto, a imposição desse regime não tem se mostrado produtora. Em diversas carreiras, considera-se que o exercício de outras atividades profissionais pode incrementar o nível de qualificação do servidor, sendo indiretamente benéfico para o desempenho das atribuições do cargo, desde que não haja conflito de interesses, nos termos da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, e haja compatibilidade de horários. Assim, propõe-se a alteração de dispositivos restritivos presentes na legislação específica de algumas carreiras, de forma a conferir maior flexibilidade aos regimes aos quais seus integrantes encontrem-se submetidos.

25. Visando ao aprimoramento da estrutura remuneratória dos servidores militares vinculados ao Quadro dos Extintos Territórios Federais de Amapá, Roraima e Rondônia, propõe-se a instituição da Vantagem Pecuniária Específica da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais - VPExt, parcela remuneratória de caráter privativo que alcança inativos e beneficiários de pensão e tem valor escalonado por posto ou graduação, em razão das complexidades das atribuições de cada patente militar. Cabe esclarecer que o vínculo desses militares se dá com a União, muito embora permaneçam cedidos aos Governos dos Estados do Amapá, Rondônia e Roraima, por força do disposto no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no art. 89 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

26. Em complemento, vale destacar que, de acordo com a proposta ora encaminhada, a concessão do auxílio-alimentação atualmente pago aos servidores públicos federais civis ativos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, na forma prevista no art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, seria estendida aos militares da ativa vinculados ao Quadro dos Extintos Territórios Federais.

27. Adicionalmente, prevê a proposta a instituição de política de promoção da saúde dos militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar dos Extintos Territórios Federais do Amapá, Rondônia e Roraima, compreendendo assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, extensível a ativos, inativos e pensionistas, nos mesmos moldes praticados para os servidores públicos civis do Poder Executivo Federal.

28. Em relação aos militares dos ex-territórios, propõe-se ajuste dos soldos dos policiais e bombeiros militares optantes pela inclusão em quadro em extinção da União de que tratam a Emenda Constitucional nº 60, de 11 de novembro de 2009, e a Emenda Constitucional nº 79, de 27 de maio de 2014.

29. No que tange aos regimes previdenciários do servidor público federal, propõe-se reabrir o prazo para o servidor que ingressou anteriormente a 4 de fevereiro de 2013 no serviço público federal efetuar opção de migrar para o regime de previdência complementar de que trata a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012.

30. A reabertura de prazo se justifica frente ao novo cenário trazido com o advento da Medida Provisória nº 664, de 30 de dezembro de 2014, convertida na Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015, que promoveu

importantes mudanças tanto no Regime Geral de Previdência Social – RGPS quanto no Plano de Seguridade Social dos Servidores Públicos Federais, com alterações na Lei nº 8.112, de 1990, entre as quais destacam-se: (a) tempo de duração da pensão por morte estabelecido de acordo com a expectativa de vida do beneficiário de pensão na data do óbito de seu instituidor; (b) concessão do benefício sujeita a carência de 24 (vinte e quatro) contribuições mensais do servidor, com exceção de morte por acidente de trabalho, doença profissional ou do trabalho; e (c) exigência, para fazer jus a pensão, de que o casamento ou a união estável tenha ocorrido há pelo menos dois anos da data do falecimento do instituidor de pensão. Assim, a opção pelo novo regime, com a adesão à Funpresp, poderá trazer benefícios que venham a compensar a mudança para o servidor.

31. Nessa mesma linha, propõe-se, ainda, alteração da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004, com vistas a disciplinar questões previdenciárias relativas à Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, da Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – GSISP, da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo – GAEG e da Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR para aqueles servidores alcançados por suas disposições. Por se tratarem de gratificações temporárias que não integram a estrutura remuneratória dos cargos efetivos, tais gratificações não compõem, a princípio, a base de contribuição previdenciária do servidor, conforme consignado nas leis que as instituíram. De fato, a Lei nº 10.887, de 2004, mantém esse entendimento em relação à GSISTE, embora não faça referência à GSISP, à GAEG e à GEPR. Nesse sentido, pretende-se dar idêntico tratamento a estas três últimas, para, em seguida, possibilitar que o servidor que perceba qualquer uma dessas gratificações possa optar por incluí-la em sua base de contribuição para efeito de cálculo do seu benefício de aposentadoria, na forma do art. 40 da Constituição Federal, trazendo a necessária padronização em matéria previdenciária em relação a outras vantagens para as quais a lei já prevê essa faculdade.

32. Essa mudança ainda possibilitará que os servidores que recebem remuneração do cargo efetivo inferior ao teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS e participantes da Funpresp-Exe que vierem a optar pela inclusão da GSISTE, da GSISP, da GAEG ou da GEPR em sua base de contribuição, sejam alçados à categoria de participantes ativos normais, com direito à contribuição paritária da União em seu favor.

33. Propõe-se, ainda, estabelecer o prazo de até três anos para as requisições de servidores ou empregados do Poder Executivo federal para a Justiça Eleitoral, a Defensoria Pública da União e o Ministério Público da União, de forma a preservar a necessária cooperação entre os Poderes para cumprimento de missões constitucionais, por prazo certo, considerado suficiente para que o órgão requisitante busque solução de caráter permanente para composição de seu quadro e propicie o respectivo retorno do servidor ou empregado. Caso o órgão requisitante venha a considerar necessária a prorrogação do prazo de permanência do servidor ou empregado, propõe-se que se dê por igual período, mediante manifestação formal e reembolso das despesas relativas à remuneração. A medida permitirá que o Poder Executivo federal efetue um melhor planejamento e gestão de sua força de trabalho, dado o expressivo número de servidores requisitados e às restrições orçamentárias para composição e recomposição de seus quadros de pessoal.

34. Em relação aos cargos em comissão, funções de confiança e gratificações do Poder Executivo federal bem como aos cargos de juiz do Tribunal Marítimo, propõe-se a revisão dos valores das respectivas remunerações em quatro etapas, com efeitos financeiros em agosto de 2016 e janeiro dos três anos subsequentes, 2017, 2018 e 2019.

35. Quanto à indenização de campo, o art. 2º da Lei nº 12.856, de 2 de setembro de 2013, buscou incentivar a formação de um corpo de servidores do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes na Amazônia Legal. Porém, o

dispositivo fixou-lhes um limite mensal para o valor da indenização de que trata o art. 16 da Lei nº 8.216, de 13 de agosto de 1991, que não se aplica aos servidores nas demais regiões do país, resultando em efeito adverso ao pretendido, motivo pelo qual se propõe sua revogação.

36. Por fim, submetemos ainda proposta de Projeto de Lei, que dispõe sobre a estruturação de Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União (PEC-AGU).

38. Não obstante a relevância da referida atividade, a Advocacia-Geral da União não possui Plano de Carreiras e Cargos próprio, indispensável para a formação de quadro de pessoal de apoio específico suficientemente preparado para oferecer aos membros das carreiras desta instituição o suporte para a realização das suas competências constitucionais e legais.

39. Atualmente, para atender aos mais de oito mil membros das carreiras jurídicas da Advocacia-Geral da União, a AGU conta com o apoio de 3.998 servidores, sendo que desses 2.432 são cedidos ou requisitados de outros órgãos, sendo que apenas 1.313 deles são provenientes do Poder Executivo Federal.

40. A esse respeito, o Tribunal de Contas da União, após tecer críticas ao tempo alongado das requisições e cessões dos servidores em exercício na AGU, assim decidiu no Acórdão nº 1.571, de agosto de 2008:

“(...)

9.2. recomendar à Advocacia-Geral da União que:

9.2.1. empenhe-se na adoção de providências tendentes a suprir-se de quadro de pessoal efetivo, de modo que o instituto da requisição passe a ser utilizado tão somente pelo tempo necessário ao atendimento do interesse público específico e pontual que motivou a requisição, deixando de servir como forma de preenchimento permanente dos quadros funcionais do órgão requisitante, cujos cargos devem ser providos por meio de concurso público;

9.2.2. até que obtenha as autorizações legais para suprir as suas carências de recursos humanos mediante a implantação de quadro de pessoal efetivo, adote providências no sentido de que as requisições de servidores para atuarem na área de apoio sejam, via de regra, feitas em caráter temporário, com prazo previamente determinado e sem identificação nominal do servidor, em observância aos princípios constitucionais da impessoalidade e da moralidade, deixando a cargo do órgão ou entidade cedente a escolha, entre aqueles que atendam os requisitos para o desempenho das atividades pretendidas pelo requisitante, do servidor a ser cedido à AGU;

(...)”

41. Em linhas semelhantes já recomendara o Tribunal de Contas da União (TCU) por intermédio do Ofício 0172/2014-TCU/SEMAG, de 14/04/2014 (referente ao Processo TC 001.022/2014-8):

“Os efeitos decorrentes do tratamento contábil, ora proposto, das demandas judiciais em que a União figura no polo passivo terá como resultado a evidenciação de informações relevantes às necessidades de tomada de decisão dos usuários; e confiáveis, no sentido de que as demonstrações contábeis sejam neutras, imparciais, prudentes e completas em todos os aspectos, representando fielmente a posição patrimonial, o desempenho financeiro, os fluxos de caixa e a substância econômica das transações.

Diante do exposto, entende-se pertinente realizar as seguintes recomendações:

[...]

*Recomenda-se à Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, à Procuradoria Geral da União e à Procuradoria Geral Federal que **tomem as providências necessárias** para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação de*

provisões e passivos contingentes, em especial quanto à estruturação da setorial contábil e ao cálculo da probabilidade de perda, de modo a segregar as probabilidades de perda das demandas judiciais em provável, possível e remota, assim como ocorre na Procuradoria Geral do Banco Central.” (grifou-se)

42. Nesse contexto, a proposta em questão visa ainda dar concretude ao comando inscrito no *caput* do art. 39 da Constituição Federal, que dispõe que a União instituirá, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

43. O Plano Especial de Cargos de Apoio da Advocacia-Geral da União (PEC-AGU) que ora se propõe é constituído pelas carreiras e cargos de Analista Técnico de Apoio à Atividade Jurídica e de Técnico de Apoio à Atividade Jurídica, estruturados em classes e padrões, conforme previsto em anexo do projeto.

44. O impacto orçamentário do Projeto de Lei ora apresentado é da ordem de **R\$ 162,5 milhões** em 2016, **R\$ 455,9 milhões** em 2017, **R\$ 530,4 milhões** em 2018, **R\$ 636 milhões** em 2019 e nos exercícios subsequentes. Cabe ressaltar que a criação dos cargos e funções prevista na medida não terá impacto orçamentário, tendo em vista estar resguardada pela extinção de cargos vagos.

45. Consideram-se atendidos os requisitos dispostos nos artigos 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, haja vista que o Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2016 contempla reserva destinada suficiente para suportar as despesas decorrentes da implementação das medidas ora propostas.

46. Nesses termos, Senhora Presidenta, são essas as razões que nos levam a submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei.

Respeitosamente,

Nelson Henrique Barbosa Filho
Ministro de Estado do Planejamento,
Orçamento e Gestão