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 REVISÃO DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL – DPF/MJ.

RELATÓRIO FINAL

AGOSTO DE 2007

1-Apresentação:

O presente Relatório tem por objetivo registrar a conclusão dos trabalhos desenvolvidos pelo GT para Revisão do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - PECDPF, segundo a Portaria Nº 1.344 – MP/SRH, de 02 de julho de 2007, em cumprimento ao Termo de Compromisso firmado entre os Ministérios da Justiça e do Planejamento, Orçamento e Gestão e as entidades nacionais representativas dos servidores da Polícia Federal, datado de 29 de junho de 2006.

2-Instituições e órgãos envolvidos:

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP, Ministério da Justiça – MJ, Departamento de Polícia Federal – DPF/MJ e o Sindicato Nacional dos Servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal – SINPECPF.

3-Dados relevantes:

3.1-Número de servidores que integram o PECPF – Fonte: SIAPE – Data: 04.09.2007.

Ativos:	3.273
Aposentados:	1.141
Instituidores de Pensão	563
Total:	4.977

3.2-Estrutura do Departamento de Polícia Federal:
Delegacias Especiais de Polícia Marítima - 15
Delegacias – 92
Superintendências Regionais – 27
Diretorias - 07

4-Histórico:

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.

Os trabalhos se iniciaram em 13 de junho de 2007, com a constituição e posterior instalação do Grupo de Trabalho, previsto na Portaria supra citada, com término estabelecido para 31 de agosto de 2007, podendo ser prorrogado por mais trinta dias. A agenda e o calendário de reuniões do GT foram construídos por consenso entre as duas representações, que em princípio optaram por realizar 01 (uma) reunião semanal, tendo sido realizadas 10 reuniões.

5. Conceitos e definições discutidos:

Instrumento de Gestão de Pessoas

O novo plano de carreiras, ou carreira, ou plano de cargos, deve ser construído como instrumento gerencial de política de gestão de pessoas, integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional da instituição com foco na melhoria dos serviços prestados.

•*Capacitação.*

Entendido como um processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais, de caráter universal, tanto na oferta, quanto no acesso.

Valorização do Servidor

Desenvolvimento profissional, estímulo à capacitação e retribuição remuneratória condizente com a complexidade das atribuições.

Desenvolvimento do Servidor

O desenvolvimento do servidor no Cargo deve se dar por Progressão Funcional e Promoção.

A progressão é a mudança de padrão de vencimento para o imediatamente superior dentro de uma mesma classe.

A promoção é a mudança do último padrão de uma classe para o primeiro da classe subseqüente, decorrente da aprovação na avaliação de desempenho e do aproveitamento em ações de capacitação promovidas pelo órgão.

Racionalização dos cargos

Agrupamento de cargos já existentes em um novo cargo desde que haja similitude de atribuições, mesmos requisitos para ingresso, nível de escolaridade e remuneração, objetivando a otimização da gestão.

6-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 - Elaboração de proposta de revisão do plano, a ser encaminhada às autoridades competentes, para consolidação da reestruturação do PECPF.

•Primeira etapa: - junho de 2007.

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 e as metas institucionais.

Para subsidiar as discussões, o Departamento de Polícia Federal - DPF fez três (03) apresentações, as quais trataram da composição da estrutura organizacional, atribuições do órgão e dimensionamento da força de trabalho.

Com a mesma compreensão, o SINPECPF também realizou uma apresentação sobre a história do Plano Especial de Cargos, incluindo as atribuições desempenhadas, funções, desenvolvimento na carreira, valorização e força de trabalho, entre outros, que consideram relevantes para os trabalhos.

A SRH/MP apresentou dois modelos de Carreiras que são referências para o Governo. A do INSS, recentemente reestruturada, e a dos Diplomatas.

•*Segunda etapa: Avaliação do diagnóstico – julho de 2007.*

A fase compreendeu o momento da avaliação do diagnóstico a partir dos dados levantados, com vista à elaboração da proposta de reestruturação da carreira.

Os temas centrais tratados foram:

a) O perfil da força de trabalho;
b) As atribuições dos cargos existentes;
c) Distribuição de servidores por cargo;
d) Nível de escolaridade, classe e padrão;
e) Situação funcional (ativos, aposentados e instituidores de pensão);
f) Elementos da composição remuneratória;
g) Capacitação;
h) Criação da Carreira de Suporte às Atividades do Departamento de Polícia Federal, composta dos cargos – Analistas e Técnicos da Polícia Federal;
i) Manutenção do PECPF com a criação de 02 (dois) cargos com atribuições mais amplas;
j) Racionalização de cargos;
k) Desenvolvimento na carreira;
l) Necessidade institucional da ampliação do quadro de pessoal;

Quanto à estrutura da carreira, foi analisada a viabilidade técnica da manutenção do Plano Especial de Cargos e da criação da carreira administrativa.

O SINPECPF defende prioritariamente a criação das carreiras de Analista e Técnico da Polícia Federal com especialidades e, enquadramento dos atuais servidores. Nesta fase, de caráter mais técnico, enfatizou-se a importância de se discutir as atribuições dos cargos, no momento da racionalização/agrupamento.

No que diz respeito à segurança jurídica referente à criação da carreira administrativa, composta de dois cargos (Analista e Técnico), com áreas de especialidade, foram apresentados vários insumos jurídicos e jurisprudências favoráveis, visando embasar técnica e juridicamente o enquadramento dos atuais servidores nos novos cargos.

Sobre a composição da estrutura remuneratória, o governo apresentou a posição de que a avaliação por desempenho deve ser instrumento de gestão pública com duas modalidades: Individual e institucional.

Este conjunto de discussões foi referenciado na Missão e Papel Institucional do Departamento.

Terceira etapa: Elaboração da proposta – agosto de 2007.

Após o amplo debate dos temas acima relatados, ao final dos trabalhos não restou consensuada proposta conjunta, ensejando a tripartição de proposições.

POSIÇÃO DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO.

Existem atualmente na Administração Pública Federal 1.155.816 servidores civis, dos quais, 543.988 são servidores ativos, e os demais aposentados ou instituidores de pensão, divididos em Planos de Carreira, Planos de Cargos e Carreiras e Planos Especiais de Cargos.

A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, na condição de Órgão Central de gestão de pessoal civil da União, deve estar sempre com o olhar voltado para o conjunto da administração pública, a sua complexidade e ao mesmo tempo considerar a especificidade de cada setor.

É a partir deste olhar, que a SRH no caso dos cargos técnico-administrativos do Departamento de Policia Federal propõe a manutenção do atual modelo de Plano Especial de Cargos, visando manter a coerência de denominação do próprio Plano, não descaracterizar as atribuições de cada profissão e as competências necessárias para executá-las e a possibilidade de carga horária diferenciada. Entende ainda esta SRH/MP que o atual modelo permite maior flexibilidade de gestão, como no caso de se propor políticas diferenciadas para determinados cargos, de acordo com o interesse da Administração. Propõe, ainda, a racionalização de cargos atuais, cujas atribuições sejam essencialmente semelhantes, de forma a obter uma melhor organização e gestão desses cargos.

No que se refere à composição da remuneração dos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, a proposta desta SRH visa atender ao modelo que está sendo discutido para todo o Executivo Federal, no sentido de reduzir a composição remuneratória dos cargos para duas parcelas, Vencimento Básico + Gratificação de Desempenho, independentes.

Por fim, em relação ao desenvolvimento dos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, esta SRH propõe os seguintes critérios: a progressão funcional ocorrerá por mérito profissional, na qual haverá o interstício mínimo de 18 meses de efetivo exercício em cada padrão e a inclusão da avaliação de desempenho individual como requisitos; a promoção ocorrerá por mérito profissional e por capacitação, na qual também haverá o interstício mínimo de 18 meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe, e são incluídas a avaliação de desempenho e a participação em eventos de capacitação como requisitos.

A PROPOSTA:

a)Estrutura:

•Propõe a manutenção da estrutura atual, por ser a mais adequada ao modelo utilizado pelo Executivo Federal para o Plano Especial de Cargos. Entretanto, aceita discutir à

racionalização dos atuais cargos e, também, à criação de 2 novos cargos, de nível superior e intermediário, com atribuições mais amplas, a serem providos por concurso público.
•Entende que com a racionalização dos atuais cargos, pode haver fusão, criação ou extinção de cargos a partir da análise das necessidades da instituição.

b)Desenvolvimento do servidor:

•O desenvolvimento dos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal dar-se-á mediante progressão funcional e promoção. Tabela com 20 padrões, 4 classes (cinco padrões em cada classe) e Interstício de 18 meses para progressão e para promoção. Assim, o servidor atinge o topo da tabela com 30 anos, permitindo que durante toda a vida funcional o servidor tenha estímulo para progredir.
•Habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente a, no mínimo, 70% do limite máximo da pontuação das avaliações realizadas no interstício, considerada como critério para a progressão e promoção.
•Participação em eventos de capacitação como critério para a promoção.

c)Composição da remuneração:

•Vencimento Básico - BV + Gratificação de Desempenho - GD.
•Criação de uma Gratificação de Desempenho por pontuação (Tabela de Pontos), em função do desempenho institucional e individual, distribuída da seguinte forma:
.maior parcela atribuída em função do resultado obtido na avaliação de desempenho institucional; e
. menor parcela atribuída em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual.
•Aceita discutir a Gratificação de Qualificação, somente para servidores de nível superior.
•Não coloca óbice no que se refere à alteração da distribuição da pontuação da Gratificação de Desempenho nas parcelas individual e institucional.

POSIÇÃO DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL

O Departamento de Polícia Federal, instituição integrante do Sistema Nacional de Segurança Pública, sob o aspecto subjetivo, é composto por dois grupos denominados carreira policial e plano especial de cargos. Aos primeiros é conferida a execução das atribuições finalístico-policiais do órgão, ao passo que aos segundos, o apoio técnico-logístico-administrativo.

Através da Lei n°. 10.682/03 os cargos oriundos do Plano de Classificação de Cargos, disponibilizados ao DPF, foram dissociados deste regime legal e estruturados no atual Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, conferindo a estes naturezas própria.

Posteriormente, o Plano de Classificação de Cargos, através da Lei n°. 11.357/06, passou a integrar Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, fato que evidencia a distinção de tratamento legal conferido aos servidores que compõem os recursos humanos do órgão.

A criação do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal inaugurou um modelo de gestão focado na criação de identidade entre os servidores integrantes de seu quadro funcional.

Em sintonia com tal modelo, a atual gestão do DPF propõe a criação da Carreira de Suporte às Atividades do Departamento de Polícia Federal, composta pelos cargos de Analista Administrativo da Polícia Federal, Técnico Administrativo da Polícia Federal e Auxiliar Administrativo da Polícia Federal, distribuídos por áreas de especialidade.

Tal denominação servirá como importante instrumento de identidade à medida que a instituição "Polícia Federal" é incorporada à nomenclatura do cargo.

Não se pode olvidar o lastro adquirido pela instituição ao longo dos últimos anos.

A partir do momento que é conferido ao servidor tal denominação, este é direta e indubitavelmente, inserido neste contexto, ampliando-se a motivação intrínseca, o nível de comprometimento e envolvimento na consecução dos resultados institucionais, favorecendo a melhora do clima organizacional.

Afinal, a instituição e o servidor passam a se confundir.

Em síntese, sob o aspecto da estrutura de carreira, o DPF propõe a criação da Carreira de Suporte às Atividades do Departamento de Polícia Federal, com três cargos, sendo:

a.) Analista Administrativo da Polícia Federal, de nível superior (NS);

b.) Técnico Administrativo da Polícia Federal, de nível intermediário (NI);

c.) Auxiliar Administrativo da Polícia Federal (NA).

Cumpre esclarecer que a criação do cargo de nível auxiliar tem por finalidade o enquadramento dos servidores integrantes do atual quadro.

Outro ponto relevante dos trabalhos refere-se ao desenvolvimento na carreira.

Atualmente, a carreira do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal é composta de quatro classes e vinte padrões, com interstício entre os padrões de um ano, o que enseja o desenvolvimento em vinte anos. Quanto à promoção e progressão ambas são calcadas meramente no transcurso do lapso temporal.

A proposta apresentada pelo DPF ao GT/MPOG admite a ampliação do período de desenvolvimento na carreira para vinte e três anos, mantendo-se o número de classes e padrões, fixando o interstício quando da promoção em dois anos, e quando da progressão em um ano, agregando à promoção a capacitação como requisito.

A capacitação, importante instrumento de gestão de recursos humanos, propiciará ao órgão a formação de uma força de trabalho altamente especializada e voltada ao atendimento das peculiaridades de um órgão multifacetado como o DPF.

Cumpre ressaltar, que a implementação deste modelo dependerá da disponibilização de recursos orçamentários suficientes.

Por fim, quanto à estrutura remuneratória, cumpre tecer breves considerações.

Atualmente, a remuneração dos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal é composto de vencimento básico (VB), parcela complementar do salário mínimo (CSM), gratificação de atividade executiva (GAE) – 160% do VB, vantagem pecuniária individual (VPI) – R$ 59,87, gratificação de desempenho de atividade técnico-administrativa (GDATA) – 60 pontos - e gratificação específica de apoio técnico-administrativa à atividade Policial Federal (GEAPF) – 200% do VB. Em síntese:

VB + CSM + GAE + VPI + GDATA + GEAPF = REMUNERAÇÃO

A estrutura proposta pelo DPF ao GT/MPOG é composta de Vencimento Básico (VB), Gratificação por Avaliação de Desempenho (GD) e Gratificação de Qualificação (GQ). Em síntese:

VB + GD + GQ = REMUNERAÇÃO

Quanto ao vencimento básico, o DPF propõe uma significativa alteração do vencimento básico com a finalidade de valorizar a categoria, bem como corrigir as distorções atualmente existentes, decorrentes da disparidade entre o VB em vigor e o salário mínimo.

Sobre a gratificação de desempenho, cabe assinalar que se trata de importante instrumento de gestão dos recursos humanos, direcionado ao desenvolvimento organizacional e à eficiência do serviço público prestado, razão pela qual o DPF anuiu à criação da gratificação, propondo como critério de cálculo a incidência dos percentuais sobre o vencimento básico reformulado.

Quanto à composição da GD foi proposta a preponderância do resultado da avaliação individual em relação ao institucional, com a finalidade de que a GD constitua-se em um instrumento de valorização e motivação do servidor, propiciando:

a.) A adequada aferição do envolvimento e comprometimento dos servidores nas atividades realizadas;

b.) A valorização dos servidores pró-ativos;

c.) A criação de um diferencial remuneratório se constituirá em fator de estímulo;

Para a apuração destes resultados, os critérios e requisitos de avaliação seriam fixados pelo próprio órgão.

O DPF propõe a criação da gratificação de qualificação por entender ser essa um estímulo, bem como um instrumento de valorização do servidor que busca conciliar o aperfeiçoamento de suas habilidades às atividades desenvolvidas junto ao órgão.

Quanto à extensão da GQ, a mesma somente seria devida aos servidores ocupantes de cargos de nível intermediário, em razão da conclusão de cursos de graduação, e aos servidores ocupantes de cargos de nível superior, em razão da conclusão de cursos de especialização, mestrado e doutorado, de forma não cumulativa, desde que sejam

reconhecidos como de interesse para as atividades desenvolvidas pelo órgão, através de normativos internos.

Por fim, importa resgatar que a reestruturação do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal - PECPF encontra central motivação no Despacho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão nos autos do Processo n°. 04500.005129/2005-47, pois, com sua criação, aquele foi desvinculado do Plano de Classificação de Cargos (PCC), atualmente denominado Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (PGPE), estando inviabilizada a realização de concursos públicos enquanto não houver a reestruturação.

POSIÇÃO DO SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO PLANO ESPECIAL DE CARGOS DA POLÍCIA FEDERAL – SINPECPF

Quanto à estrutura da carreira, sustenta o agrupamento de todos os cargos nos novos de Analista e Técnico, dispostos por especialidades, visando dotar a Polícia Federal de estrutura moderna e eficiente na gestão de recursos humanos, assegurando ao órgão nomenclaturas peculiares para os cargos das carreiras que o compõem.

O SINPECPF propôs a criação da carreira de Suporte às Atividades do Departamento de Polícia Federal, com três cargos, sendo:

a.) Analista da Polícia Federal, de nível superior (NS), dispostos por especialidades;

b.) Técnico da Polícia Federal, de nível intermediário (NI), dispostos por especialidades;

c.) Auxiliar da Polícia Federal, nível auxiliar (NA).

A defesa da supressão do termo "administrativo" nas nomenclaturas dos cargos propostos dá-se em razão de os cargos de Analista, Técnico e Auxiliar, já serem de natureza eminentemente administrativa, o que constitui redundância, além do fato de que as especialidades serão dispostas para cada cargo.

No que se refere à composição remuneratória, defende prioritariamente a proposta inicial de recomposição do VB e permanência da GEAPF uma vez que a carreira policial não é submetida à avaliação de desempenho com incidência nos ganhos remuneratórios.

De outra parte, negocia a criação da GD, contudo, com prevalência no desempenho institucional e incidência percentual sobre o VB. Ainda sobre a remuneração, o SINPECPF reivindica efeito financeiro a partir de setembro de 2007.

Defende a implantação da gratificação de qualificação (GQ) para todos os servidores da Carreira de Suporte às Atividades da Polícia Federal portadores de diplomas de graduação, especialização, mestrado e doutorado, de forma não cumulativa.

O SINPECPF reitera, em qualquer das duas situações, a defesa da proposição remuneratória constante na Minuta de Medida Provisória construída pelo

Departamento de Polícia Federal e apresentada ao MJ/MP no ano de 2006, a prevalecerem os valores da tabela nela contida, a saber:

	Nível Superior	Nível Intermediário	Nível Auxiliar
Final	R$ 10.917,42	R$ 6.235,41	R$ 3.754,65
Inicial	R$ 6.888,96	R$ 3.937,53	R$ 2.712,75

O Impacto Financeiro mensal resultante da aplicação da tabela constante da minuta de MP supramencionada, importa nos seguintes percentuais:

•IMPACTO NA FOLHA DO ÓRGÃO - 8,11%
FONTE SIAPE - AGOSTO 2007

•IMPACTO NA FOLHA DO EXECUTIVO - 0,30%
FONTE SIAPE - AGOSTO 2007

•IMPACTO NA FOLHA DOS PODERES - 0,12%
FONTE BOLETIM ESTATISCO DE PESSOAL - SIPEC - JAN 2007

Em relação ao desenvolvimento na carreira, defende a proposta inicial com desenvolvimento em 13 anos. Considera a possibilidade de negociação para a manutenção de 20 padrões, com 04 classes e interstício de 12 meses para promoção e para a progressão.

Considerações finais

Neste sentido, o Grupo de Trabalho encaminha o presente Relatório Final para a apreciação das autoridades governamentais, enfatizando a urgência e relevância da reestruturação do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal a ser consubstanciado através de Medida Provisória diante da necessidade premente de realização de concurso público, já previsto no PAC, para recomposição do Quadro de Pessoal do Departamento de Polícia Federal, bem como a contemporânea disciplina legal dos institutos criados com a reestruturação.

Ressalva-se, ainda, o Termo de Compromisso citado no *caput* desse Relatório Final referindo que no tocante à recomposição remuneratória da carreira policial, o governo publicou no DOU de 31 de agosto de 2007 a Medida Provisória 386/2007, atendendo ao pleito daquela categoria. Para consolidação do cumprimento do compromisso firmado em sua totalidade, faz-se necessária à reestruturação do PECPF.

Assinam este Relatório em nome das duas bancadas, os membros do GT abaixo relacionados.

Brasília (DF), 06 de agosto de 2006.

Bancada de Governo	SINPECPF
Idel Profeta Ribeiro – SRH/MP	Francisca Hélia Leite Carvalho Cassemiro
Elizabeth Muniz de Sousa – SRH/MP	Gilson Matilde Diana
Simone Maria Vieira de Velasco – SRH/MP	Marcio Vaz da Silva
Ronaldo Teixeira da Silva/MJ	Joana Machado de Carvalho Abrahão
Edson Dias Machado/MJ	Josias Rodrigues Alves
Luciana do Amaral Alonso Martins/DPF	Eugênio Moreira Filho
Silvia Amélia Fonseca de Oliveira/DPF	Pauleana Martins Nunes
Thales Viana/DPF	

Anexos:
-Portaria Instituindo o Grupo de Trabalho.
-Despacho no Processo nº 04500.005129/2005-47
-Termo de Compromisso firmado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Ministério da Justiça e entidades representativas dos servidores da Polícia Federal, datado de 29 de junho de 2006.