

PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

06/15 _____

Este é um dos 15 textos sobre temas estruturantes e grandes desafios a serem enfrentados pela nova equipe de Governo quanto às principais decisões sob competência do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Os textos se entrelaçam para fornecer à nova equipe visão abrangente e estratégica, mas podem ser lidos e entendidos separadamente. Compõem um documento estratégico, preparado para subsidiar o processo de Transição de Governo 2018-2019 de forma transparente e republicana, num compromisso com a institucionalidade do Estado brasileiro.



TRANSIÇÃO DE GOVERNO 2018-2019
INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS

Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

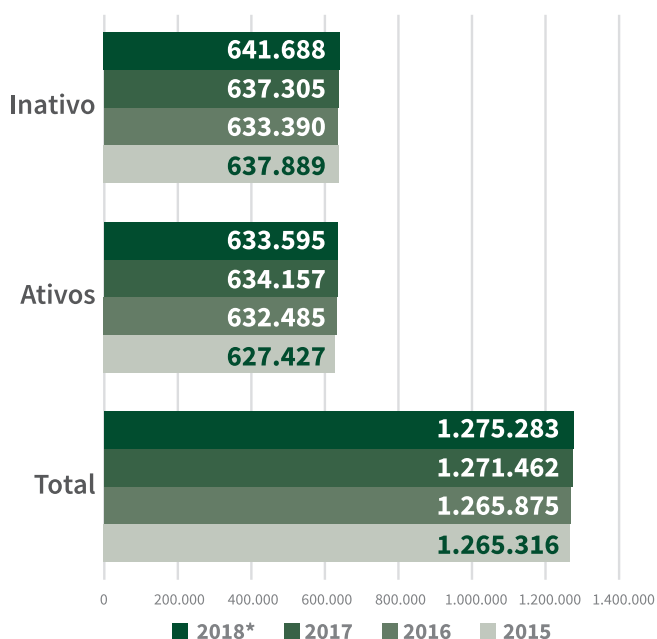
Perfil da Força de Trabalho da Administração Pública Federal

1. Visão Geral do Tema

A força de trabalho da Administração Pública Federal (APF) tem em sua configuração diversos tipos de vínculos jurídicos, a saber: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (Lei 8.112/1990), temporários, Mais Médicos e empregados públicos (CLT).

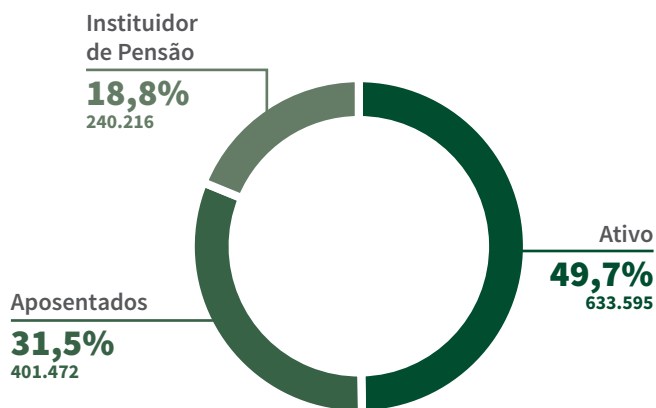
Em termos absolutos, o Poder Executivo Federal dispunha, em julho de 2018, de 1.275.283 vínculos, das quais, quase 634 mil representam servidores ativos e 641 mil inativos/aposentados e instituidores de pensão (sem incluir os dados do Governo do Distrito Federal – GDF).

Evolução no quantitativo de servidores

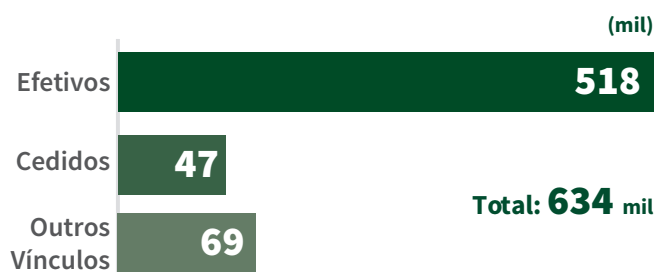


Entre 2015 e 2018, houve variação em **1%** de servidores ativos e **0,6%** nos inativo

Tipo de vínculo



Situação servidores ativos

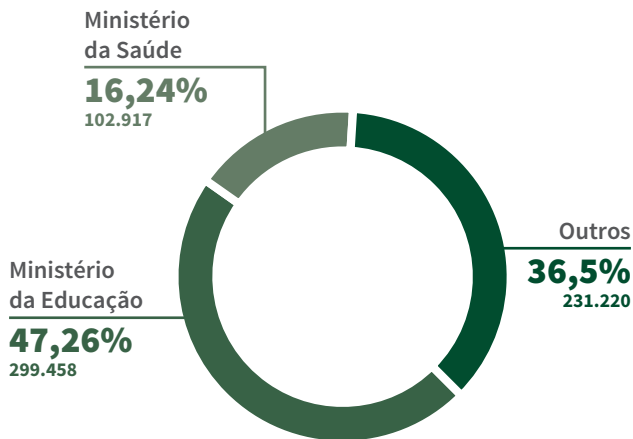


74% dos servidores cedidos estão a serviço do Sistema Único de Saúde - SUS

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal - PEP, disponível em <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QuAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> - Filtro utilizado: Sem GDF; Mês-Ano Jul 2018 *Os dados para 2018 referem-se ao mês de apuração Jul 2018.

Importante destacar que, dos 634 mil servidores ativos, incluindo os cedidos, há uma maior concentração no Ministério da Educação (incluindo as instituições federais

de ensino superior) e no Ministério da Saúde (Fiocruz, Funasa, ANVISA e ANS):

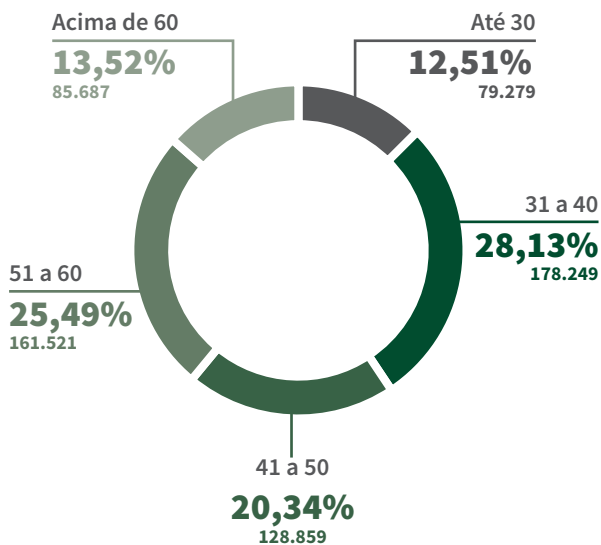


Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> - consultada em 28/8/18 - Filtro: Ativos; Órgão Superior

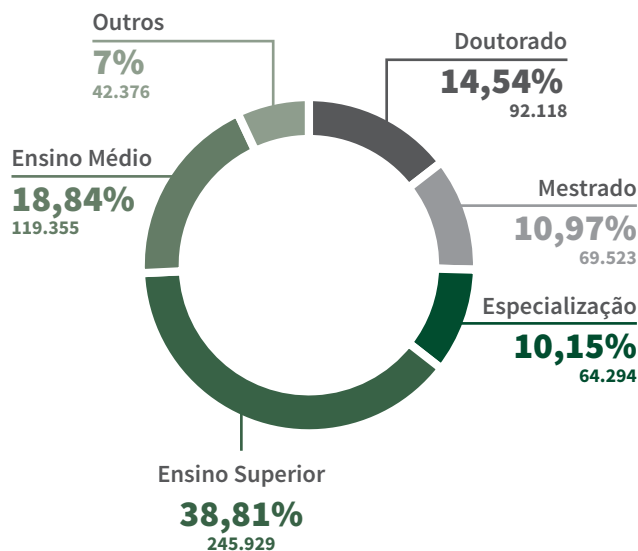
Ainda em relação aos servidores ativos, a idade média é de 46 anos e 74,4% têm ensino em nível superior e pós-gra-

duação, a composição por gênero é de 46,6% de mulheres frente a 53,4% de homens.

Faixa etária (anos) - servidores ativos



Escolaridade - servidores ativos



Situação por sexo - servidores ativos



Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> consulta em 28/8/18 - Filtro: Ativos

O atual cenário de restrição fiscal e as demandas sociais por um serviço público mais eficiente impõem desafios à gestão de pessoas na APF e trazem oportunidades de melhorias. Sobre este aspecto, tem-se os potenciais do governo digital, evoluindo e automatizando processos de

trabalho; o adequado dimensionamento da força de trabalho, utilizando parâmetros matemáticos para a correta definição dos quantitativos necessários e qualitativos; a modernização dos processos de trabalho e a evolução das modalidades de relações de trabalho.

Adicionalmente, as competências dos servidores devem ser desenvolvidas em alinhamento com as inovações tecnológicas e sociais. Bem como, a qualificação deve ser promovida objetivando o desenvolvimento profissional, com avaliações de desempenho periódicas com métricas e metas definidas e pactuadas.

Neste contexto, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão é o Órgão Central do Sistema de

Pessoal Civil (Sipec) da Administração Pública federal. Possuindo, portanto, a competência de formulação de políticas e diretrizes para o aperfeiçoamento contínuo dos processos de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, em especial nos aspectos relativos ao planejamento da força de trabalho, recrutamento, seleção, jornada de trabalho, desenvolvimento, retenção de talentos e saúde e segurança no trabalho dos servidores.

Relação entre número de funcionários públicos e população

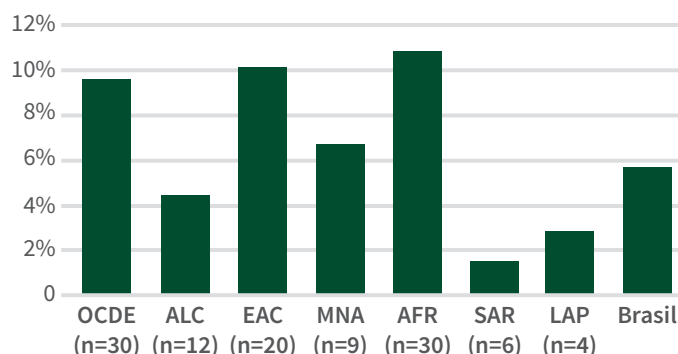
País/Região	%
Brasil	5,6
América-Latina	4,4

Emprego público como parte do emprego total

País	% emprego total	% emprego formal
Brasil	18	24

Fonte: Adaptado Banco Mundial/Organização Mundial do Trabalho

Emprego no setor público como percentual da população, por região



Fonte: Banco Mundial/Organização Mundial do Trabalho. Publicação: Um Ajuste Justo: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil, 2017. Legenda: OCDE - países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, ALC - América Latina e Caribe, EAC - Leste da Europa e Ásia Central, MNA - Oriente Médio e Norte da África, AFR - África Subsaariana, SAR - Sul da Ásia, LAP - Leste da Ásia e Pacífico

Ou seja, o quantitativo de servidores não se apresenta como ponto de alerta crítico, mas é real a necessidade de rever a atual configuração da APF e de suas estruturas de gestão, das funções previstas na Constituição Federal, das competências regimentais. Esta medida pode permitir a redução de sobreamentos de ações entre os diversos órgãos, bem como oportunidades de melhoria e evolução no campo da automação e de novas tecnologias.

Além disso, a elevada média de idade dos servidores em atividade, atualmente de 46 anos, traz alto risco de aumento na quantidade de pedidos de aposentadorias nos próximos anos. Isso poderá gerar demanda adicional por recomposição da força de trabalho para atendimento aos anseios da sociedade, em que pese o apoio de novas tecnologias.

2. Cenário atual e Perspectivas

A estratégia atual para gestão da força de trabalho na APF tem sido otimizar a alocação dos servidores por meio de avanços da base legal e regulamentação da movimentação do quadro de pessoal, que podem ocorrer de acordo

com os normativos abaixo, com o objetivo de promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades no âmbito do Sipec.

Ato Normativo	Regramento
Portaria MP 193, de 3 de julho de 2018	Disciplina o instituto da movimentação para compor força de trabalho, previsto no §7º, do art. 93 da Lei 8.112, de 1990
Portaria MP 342, de 31 de outubro de 2017	Dispõe sobre as cessões e as requisições de pessoal em que a administração pública federal, direta e indireta, seja parte
Decreto 9.144 de 22 de agosto de 2017	Estabelece regras e procedimentos quanto à cessão de servidores e de empregados públicos da administração pública federal direta, indireta, autárquica e fundacional

Cabe destacar que, embora a movimentação de servidores e empregados públicos para composição de força de trabalho já estivesse prevista e ocorrendo conforme determinado na Lei nº 8.112/1990, a publicação da Portaria MP 193/2018 deu maior visibilidade a esse instrumento entre órgãos como uma das alternativas em um cenário de restrições orçamentárias para aprovação de concursos e provimentos.

Com isso, as unidades, órgãos e entidades, em que se verifica déficit de pessoal, podem, por meio desse instrumento, solicitar ao Órgão Central (SGP/MP) a recomposição de seus quadros, fazendo uso de pessoal excedente de órgãos que tiveram suas funções suprimidas, seja por melhorias e modernizações em seus processos de trabalho ou automações, seja porque tiveram suas estruturas absorvidas por outros órgãos por determinação governamental.

Essa movimentação beneficia, também, servidores que desejam buscar, através dos órgãos e entidades demandantes, novos desafios profissionais em que não haja desvio de função ou impedimentos legais, com vistas à ampliação de experiências ou crescimento profissional no âmbito da APF.

Ainda no âmbito da movimentação de pessoal, também devem ser observadas as restrições para a movimentação de empregados públicos de empresas estatais não dependentes em que haja a obrigatoriedade de ressarcimento dos custos por empregado movimentado, regulamentado pelo Decreto 9.144/2017, em função das restrições impostas pelo atual cenário fiscal.

Além da adequada alocação da força de trabalho, está em estudo aprimoramentos nos instrumentos de gestão de avaliação de desempenho, instituídos pela Lei nº 7.133, de 17 de março de 2010, os quais apresentam problemas concretos, como:

- Realização de avaliação apenas para cumprimento de formalidade legal, com atribuição de nota máxima

para todos os servidores;

- Datas do ciclo de avaliação diferentes para as diversas carreiras que compõe a APF; e
- Sem qualquer base em meritocracia para promoções e progressões funcionais.

Em resposta a essa questão e objetivando aprimorar as ferramentas de gestão, está em fase de proposição um Projeto de Lei tratando sobre a implementação da Gestão do Desempenho Profissional do servidor público civil por meio de Avaliação de Desempenho Individual. Essa alteração legislativa será acompanhada do aperfeiçoamento das funcionalidades tecnológicas do módulo de Avaliação de Desempenho existente no Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe). Objetiva-se instituir nova metodologia de Avaliação de Desempenho Individual com finalidade de orientar continuamente o colaborador/servidor quanto à qualidade e performance das entregas pactuadas, com o efetivo registro funcional a cada validação pelo avaliador/gestor.

Em continuidade às iniciativas de prover a APF de ferramentas de gestão para aprimorar a gestão da força de trabalho existente, está em desenvolvimento e aplicação metodologia matemática-estatística de dimensionamento de pessoal. Como resultado, foi publicada a Portaria MP 477/2017, que dispõe sobre os critérios e procedimentos para priorização da implementação do modelo de dimensionamento da força de trabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sipec, vedando para todos os órgão e entidades a realização de despesa para contratação, prorrogação ou substituição contratual relativas a aquisição de ações de dimensionamento da força de trabalho que não seja decorrente da aplicação da metodologia disponibilizada pelo MP como Órgão Central do Sipec.

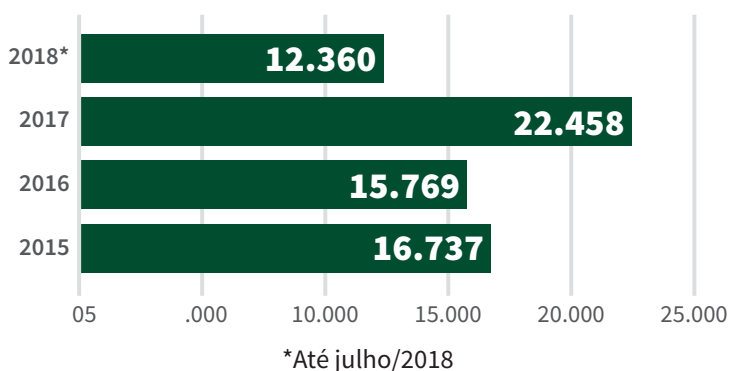
Para o aprimoramento dos processos seletivos internos, foi desenvolvido aplicativo para dispositivos móveis que permitirá aos servidores o cadastramento de seus currículos. O objetivo é a criação do banco de talentos para pesquisa dos gestores por ocasião da necessidade de preenchimento de vagas que exijam competências e conhecimentos específicos.

Em relação aos desafios, segundo dados do Painel Estatístico de Pessoal (PEP), utilizando como referência o mês de julho/2018, cerca de 39% dos servidores encontravam-se na faixa etária acima de 50 anos, sendo a idade média 46 anos. Além disso, cerca de 108 mil (17%) já teriam as condições para aposentadoria e permanecem em exercício por força do abono de permanência, que é um incentivo

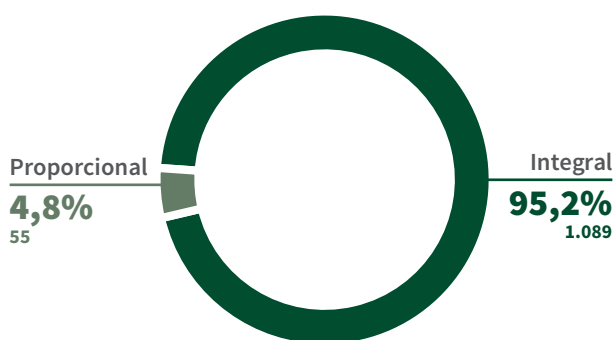
financeiro para o servidor permanecer em atividade, com base legal no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

Em 2017, foram concedidas 22.458 aposentadorias, maior número desde 1998. O quantitativo de servidores federais civis que pediram aposentadoria aumentou aproximadamente 42% em comparação com o ano de 2016.

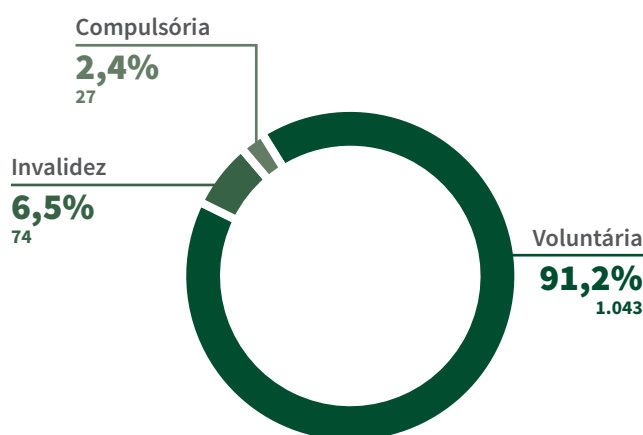
Evolução de Aposentadorias Concedidas



Tipo de inatividade



Classificação da Inatividade

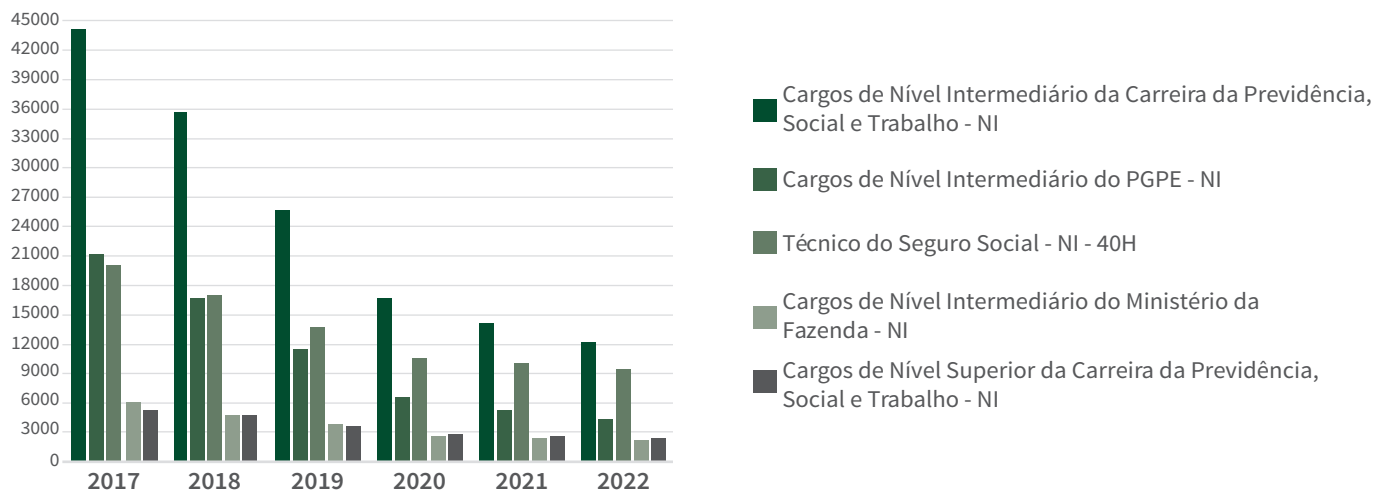


Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> – Filtro utilizado: Sem GDF; julho/2018

Os órgãos com maior contingente de servidores próximos a se aposentarem são: Fundação Oswaldo Cruz, Instituto Brasileiro de Museus, Fundação Nacional de Artes, Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, Instituto Nacional do Seguro Social, Fundação Nacional do Índio, Ministério da Agricultura, Agência Nacional de Mineração e Ministério da Saúde.

A situação pode ser exemplificada no gráfico a seguir, que traz uma projeção, até 2022, do quantitativo de servidores ativos das cinco carreiras com maior quantitativo, exceto MEC, caso os servidores que reúnam as condições optem pela aposentadoria e não ocorram recomposições dos quadros respectivos:

Projeção, até 2022, do quantitativo de servidores das 5 carreiras mais numerosas da APF (exceto MEC)



Fonte: CGINF/SGP/MP. A projeção considera opção por aposentadoria pelos servidores aptos.

Outro aspecto dentro do tema que merece atenção é a otimização de estruturas com movimentação da força de trabalho no âmbito do Sipec. A existência de replicações de estruturas dentro dos órgãos da APF demanda alocações de servidores para execução de atividades, rotinas similares. Os dados abaixo informam o tamanho do desafio:



Grande parte desses servidores estão dedicados à operacionalização da folha de pagamentos e não aos temas estratégicos da gestão de pessoas. Há, nesse caso, oportunidade de centralização dessa atividade operacional, com possibilidade de ganho de escala e liberação da força de trabalho excedente para movimentar para outras atividades com déficit de pessoal evitando novas demandas por concursos ao Órgão Central do Sipec (SGP/MP).

Como resposta a esse diagnóstico, o Ministério do Planejamento conduz um projeto para centralização nesta Pasta de processos relacionados aos inativos e pensionistas dos órgãos do Sipec, com a realização de teste piloto com a folha de pagamento de inativos da Imprensa Nacional (IN). Para tanto, foi editado o Decreto 9.498/2018, regulamentando a medida.

Manter a força de trabalho ativa, motivada e produtiva é um desafio contínuo, evidenciado pela necessidade de equilibrar as demandas dos servidores e de suas entidades representativas às expectativas da sociedade por produtividade e qualidade nas entregas dos serviços públicos. Nessa adequação e gestão de interesses, foram elaboradas iniciativas a exemplo das abaixo:

1. Instrução Normativa SGP/MP nº 1 de 31 de agosto de 2018 que regulamenta o Programa de Gestão com base no Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, para o servidor público participante do programa gestão exercer no âmbito do Sipec, as modalidades de trabalho denominadas: por tarefa, semi-presencial e teletrabalho;
2. Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS tem sua base legal no Decreto 6.833/2009 que está sendo revogado e substituído por um novo Decreto com o objetivo de aprimorar os conceitos e diretrizes para execução e gestão por parte das unidades de saúde que compõe o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (Siass) no âmbito dos órgãos e entidades do Sipec. Após a publicação desse novo Decreto, é esperada melhor execução das diretrizes relativas às faltas médicas e consequentemente a redução do atual absenteísmo;
3. Instrução Normativa SGP/MP de Jornada de Trabalho em tramitação – regulamenta com base no Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, entre outras diretrizes, o uso de banco de horas pelos servidores públicos no âmbito do Sipec.

Essas entre outras iniciativas buscam cumprir com o objetivo de “construir um novo modelo de gestão de pessoas adequado aos desafios da APF”, conforme preconizado no Planejamento Estratégico do MP 2016 – 2019.

3. Riscos Mapeados e Medidas Mitigadoras

Objetivo	Dimensão do Risco	Risco	Medida(s) mitigadora(s)
Reter conhecimentos e garantir a continuidade da prestação dos serviços públicos à sociedade	Força de Trabalho	Não adoção de estratégia de retenção ou de substituição de servidores que se aposentam, gerando a perda de conhecimentos e mão de obra ocasionada pela evasão de servidores por aposentadoria	Promover estudos de impacto para a previsão do quantitativo de servidores que preenchem condições para aposentadoria e dos que permanecem em exercício por força do abono de permanência, alinhado com estudos e revisão dos processos de trabalho envolvidos, com vistas a extinguir prováveis sobreposições de atividades, bem como promover automação e manualização dos processos de trabalho.
Definir quadro de pessoas ideal em cada estrutura da APF	Força de Trabalho	Não adoção de estratégia para dimensionamento de pessoal e automatização de processos, gerando aumento de gastos de pessoal decorrente da alocação ineficiente da força de trabalho	-Desenvolver instrumento para mensurar a real necessidade de força de trabalho dos órgãos do Sipec por meio de metodologia científica de Dimensionamento da Força de Trabalho, com cálculo do quantitativo ótimo de servidores; - Incorporar tecnologias e metodologias inovadoras de trabalho para minimizar a necessidade de mão de obra.
Recomposição da força de trabalho e realocação do excedente com funções/competências similares entre outros órgãos com déficit de pessoal.	Força de Trabalho	Não aprovação de novas medidas legais ou questionamentos jurídicos que permitam a movimentação, gerando aumento de demandas por concursos com impacto orçamentário	Permitir maior mobilidade e aproveitamento da força de trabalho pela Administração Pública Federal (Sipec), garantindo eficiência na alocação físico-financeira de pessoal e promovendo a racionalização em novas contratações, com maior valorização do agente público ao otimizar o aproveitamento de sua capacidade laboral e, conseqüentemente, contribuir para seu crescimento profissional e para a geração de resultados.
Promover o engajamento dos servidores com os objetivos institucionais governamentais, por meio de estímulos à produtividade e motivação	Força de Trabalho	Não aprovação do Projeto de Lei que visa instituir uma nova metodologia de Avaliação de Desempenho Individual	Aprimorar a metodologia de avaliação de desempenho para correta utilização dos mecanismos de gestão institucional pelos gestores que avaliam a produtividade e a qualidade das entregas objetivadas, de forma impessoal e efetiva.
Aprimorar a profissionalização no desenvolvimento organizacional	Força de Trabalho	Não implementação de banco de talentos, gerando dificuldade de identificar profissionais motivados, com conhecimentos e habilidades na APF quando da necessidade de seleção pelos órgãos do Sipec	Implantar aplicativo de banco de talentos para subsidiar os processos de seleção, com o objetivo de conhecer o perfil profissional dos talentos existentes na APF.



4. Pontos de Alerta – 1º trimestre/2019

PONTO DE ALERTA

Garantir a manutenção de instituto de composição da força de trabalho disciplinado pela Portaria MP 193, de 3 de julho de 2018, impactados pelas restrições de reembolso pelos órgãos da APF a empregados públicos pelo Decreto 9.144/2017



PRAZO PARA AÇÃO

31/12/2018



AÇÃO SUGERIDA

Articulação entre MP e Casa Civil para definição de alternativas e alteração do Decreto 9.144/2017



ATORES ENVOLVIDOS

MP, Casa Civil da PR



Documentos de referência

Painel Estatístico de Pessoal. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/painel-estatistico-de-pessoal>

Um Ajuste Justo: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Banco Mundial disponível em:

<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/um-ajuste-justo.htm>

Institucionalização da Centralização de Serviços de Inativos e Pensionistas no MPDG – SEI 05210.004240/2018-69

Proposta de criação de estruturação do Departamento para centralizar no MPDG a prestação de serviços das atividades de gestão relacionadas aos inativos e pensionistas dos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipéc) – SEI 05210.004100/2018-91

Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) – revogação do atual Decreto 6.833 e publicação de um novo – SEI 05210.000730/2018-96

Instrução Normativa de Jornada de Trabalho – regulamentação com base no Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995, entre outras diretrizes, a utilização do banco de horas no âmbito do Sipéc – SEI 05210.007223/2018-83

Instrução Normativa SGP/MP nº 1 de 31 de agosto de 2018 que regulamenta o Programa de Gestão com base no Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995 – SEI 05210.007601/2018-29

Avaliação de Desempenho – SEI 05210.000020/2017-85

Portaria MP 477/2017 – Dimensionamento da Força de Trabalho – SEI 23106.092861/2017-80

Portaria MP 477/2017 - Dimensionamento da força de trabalho

Continuidade de desenvolvimento do SIGEPE – SEI 05210.007092/2018-34

Estrutura Regimental MPDG - Decreto 9.035, de 20 de abril de 2017 e alterações posteriores

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime jurídico dos servidores públicos civis da União

Decreto 9.144 de 22 de agosto de 2017 – Cessões e as requisições de pessoal, servidores e empregados públicos

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 1, DE 31 DE AGOSTO DE 2018

Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipéc relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995

DECRETO Nº 9.498, DE 10 DE SETEMBRO DE 2018

Dispõe sobre a competência para a concessão e a manutenção de aposentadorias e de pensões do regime próprio de previdência social dos órgãos da administração pública federal direta.