

SITUAÇÃO REMUNERATÓRIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

07/15 _____

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

Situação Remuneratória dos Servidores Públicos Federais

1. Visão Geral do Tema

A folha de pagamento do **peçoal civil ativo** do Poder Executivo atingiu, no exercício de 2017, a cifra de R\$105,9 bilhões, por sua vez, as despesas com inativos e pensionistas civis representaram, no mesmo período, o volume de

R\$ 66 bilhões. As despesas com pessoal ativo e inativo são as maiores despesas da Administração Pública Federal, ficando atrás apenas das despesas com a Previdência e, entre 2015 a 2017, registraram crescimento de 17%.

Ano	Pessoal Ativo	Pessoal Inativo	Instituidor de Pensão	Total
2015	90.853.118.127,98	37.907.914.176,91	17.807.820.929,89	146.568.853.234,78
2016	95.411.198.803,37	39.971.829.808,84	18.817.555.441,78	154.200.584.053,99
2017	105.952.478.376,97	45.417.582.713,39	20.647.723.759,07	172.017.784.849,43

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal - PEP - <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAZZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true> Filtros utilizados: Sem GDF; Poder Executivo; Civis

Em termos de gasto total com pessoal civil e militar, ativos e inativos, temos para o ano de 2018 e para a proposta

orçamentária de 2019 as seguintes disponibilidades orçamentárias:

Ano	Fiscal	Seguridade Social	Total
LOA 2018	132.754.309.403	109.060.054.483	241.814.363.886
PLOA 2019	149.997.655.482	112.965.627.478	262.963.282.960

Fonte: LOA 2018 - Volume I - Quadro 5 - Pág. 125; PLOA 2019 - Volume I - Quadro 5 - Pág. 136

A participação, no PIB, dos gastos com setor público, contabilizados não apenas o governo federal, mas também os

governos estaduais, municipais e do distrito federal supera as médias de países de referência.

A massa salarial do setor público brasileiro atingiu **13,1% do PIB em 2015**, superando Portugal e França, que registravam massas salariais mais altas que o Brasil há uma década. Países como a Austrália e os EUA, possuem massas salariais consideravelmente menores (cerca de **9% do PIB**), ao passo que o Chile, uma nação latino-americana de renda média, gastou somente **6,4% do PIB**

Os altos níveis de gastos são impulsionados pelos **altos salários dos servidores públicos, e não pelo número excessivo de servidores**. Isso se verifica principalmente na **esfera federal**, onde os salários são significativamente mais altos que aqueles pagos a servidores dos governos subnacionais, ou a trabalhadores em funções semelhantes no setor privado

Fonte: Banco Mundial – Relatório Um ajuste justo, 2017

A gestão estratégica e operacional dos pagamentos aos servidores públicos é feita por meio do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), cujo órgão central é o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP).

O Sipec é composto por cerca de 200 órgãos e entidades do Poder Executivo e por uma força de trabalho de aproximadamente 21 mil servidores distribuídos em todo país. Enquanto órgão central do Sipec, o MP possui as competências de

formulação de políticas e diretrizes para o aperfeiçoamento contínuo dos processos de gestão de pessoas no âmbito da administração pública federal, atuando também nos subsistemas, promovendo a integração de suas unidades.

No que se refere à contextualização dos gastos totais com o pessoal do Executivo Federal em relação aos outros Poderes e ao Ministério Público da União – MPU, o quadro abaixo informa o volume de recursos liquidados para os três últimos anos.

Esfera de Poder	2015	2016	2017	Varição 2017/2015
Executivo	202.772.156.596,39	213.023.245.876,95	236.907.076.363,77	17%
Judiciário	34.333.362.760,66	38.852.682.359,73	40.764.014.974,80	19%
Legislativo	8.931.659.799,68	9.197.886.059,68	9.714.873.034,95	9%
MPU	4.151.967.548,64	4.492.499.141,95	5.026.997.459,52	21%
Total	250.189.146.705,37	265.566.313.438,31	292.412.961.833,04	17%

Fonte: <http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Valores liquidados.

Com base no fechamento do mês de julho/2018, os seis órgãos dos três Poderes que representam cerca de 69%

das despesas totais de R\$ 23.228.948.307,00, para o mês são:

Órgão	Participação (%)	Valor (R\$)
Ministério da Defesa	24,89	5.782.785.748,81
Ministério da Educação	20,89	4.851.612.077,78
Ministério da Fazenda	7,3	1.696.398.983,46
Ministério da Saúde	6,26	1.454.553.904,22
Justiça do Trabalho	5,62	1.304.382.522,96
Justiça Federal	3,87	899.234.670,30
Outros	31,17	7.239.980.399,47
Gasto total jul/2018		23.228.948.307,00

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

2. Cenário atual e Perspectivas

No Poder Executivo Federal, a maior remuneração mensal de servidor público é de R\$ 29.604,70, paga aos cargos de perito e delegado das carreiras da Polícia Federal e Polícia Civil dos ex-territórios e a menor é de R\$ 1.467,49, paga ao cargo de auxiliar executivo em metrologia e qualidade da carreira do Inmetro. A remuneração média mensal, no

serviço civil, é de R\$ 11.272 para ativos, R\$ 9.004 para inativos e R\$ 6.732 para instituidores de pensão, referência agosto/18.

Segue abaixo, quadro que informa os menores e maiores valores de remuneração por nível de escolaridade.

Nível de escolaridade	Menor Remuneração (R\$)	Maior Remuneração (R\$)
Superior	2.236,30	29.604,70
Intermediário	2.073,29	10.830,39
Auxiliar	1.467,49	5.445,44

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

As carreiras, cargos e funções estão estruturadas em um sistema oneroso e complexo, com pouca mobilidade. Os ocupantes das carreiras com maior remuneração não têm estímulos para investidura em cargos de gestão, deixando de contribuir plenamente para a qualificação das práticas administrativas e, conseqüentemente, das entregas para a sociedade.

Como agravante, a progressão é automática, por tempo de serviço e sem alinhamento com os instrumentos de avaliação de desempenho. Ainda, a sistemática de avaliação apresenta problemas 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

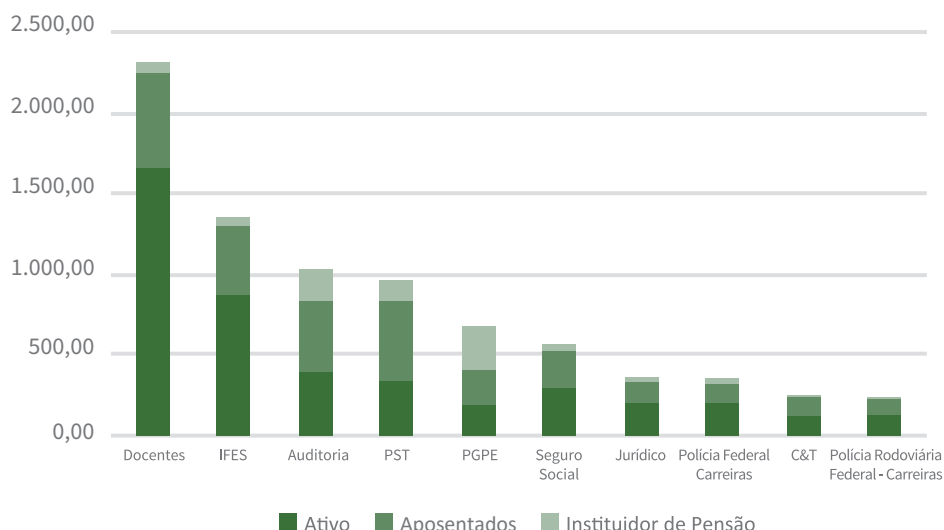
carreiras que compõe a APF; e

- Sem qualquer base em meritocracia para promoções e progressões.

Para ilustrar a complexidade do atual sistema de carreiras, cabe lembrar que na década de 1990 existiam aproximadamente 80 carreiras no Poder Executivo e atualmente são mais de 309, cada uma com regramento e estrutura remuneratória específicos, bem como sistemas de desenvolvimento diferenciados.

Dentre as 309 carreiras, atualmente existentes, o gráfico seguinte contém o demonstrativo das **10 carreiras** com **maior** impacto nas despesas de pessoal, correspondendo a **47%** do desembolso da folha de pagamento de servidores ativos e instituidores de pensão e demais vínculos com a APF, considerando a base junho/2018.

10 carreiras com maior impacto nas despesas de pessoal no âmbito do Sipec (jun/2018) - R\$ milhões

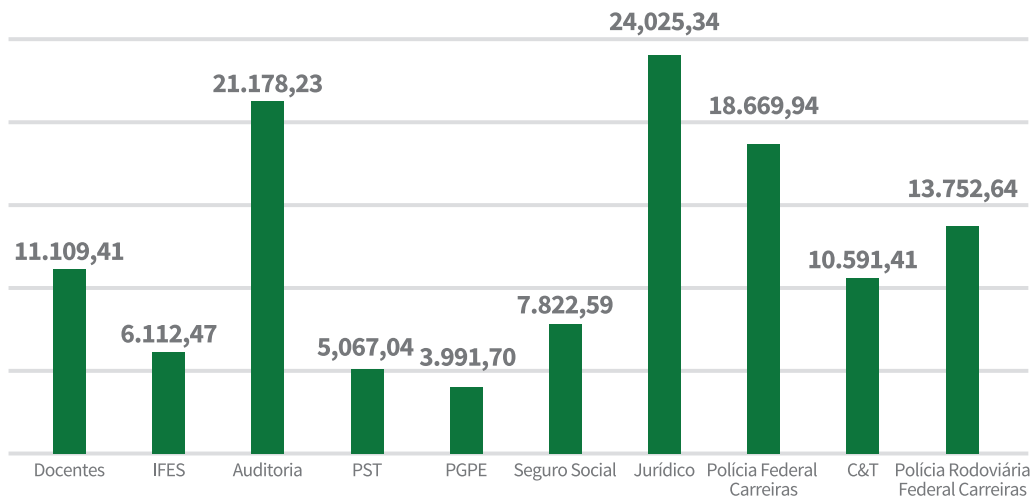


Fonte Extração de dados pela CGEINF/SGP/MP.

Legenda: IFES – Instituições Federais de Ensino; PST – Previdência, Saúde e Trabalho, PGPE; Plano Geral de Cargos do Poder Executivo; C&T – Ciência e Tecnologia.

Em complemento, o quadro a seguir demonstra a remuneração *per capita* das referidas carreiras:

Remuneração per capita das 10 carreiras com maior impacto nas despesas de pessoal (jun/2018) - R\$



Fonte Extração de dados pela CGEINF/SGP/MP

Legenda: IFES – Instituições Federais de Ensino; PST - Previdência, Saúde e Trabalho, PGPE; Plano Geral de Cargos do Poder Executivo; C&T – Ciência e Tecnologia.

No âmbito das carreiras dos militares das Forças Armadas, os quantitativos e despesas estão apresentados a seguir:

Ano	Quantitativo			Despesas (R\$ Bilhões)			Despesa Média (R\$)	
	Ativo	Reforma/ Reserva/ Pensões	Total	Ativo	Reforma/ Reserva/ Pensões	Total	Ativo	Reforma/ Reserva/ Pensões
2015	365.125	299.234	664.359	20,60	35,60	56,20	4.232,91	9.151,89
2016	366.594	299.015	665.609	21,35	37,48	58,82	4.368,28	9.640,94
2017	366.989	303.264	670.253	23,34	41,55	64,89	4.770,92	10.539,22

Fonte: DW Ministério da Defesa - elaboração SGP/MP

A gestão de pessoas na APF avançou, mas precisa continuar avançando por meio do aprimoramento do uso de tecnologias da informação para apoiar a tomada de decisão e na informatização das atividades gerenciais, tornando mais robusta e qualificada a gestão das rotinas aos temas afetos à gestão de pessoas.

Como exemplo de rotinas, podem ser citadas as atividades relativas às carreiras, avaliação de desempenho, progressão funcional, dimensionamento científico da força de trabalho, movimentações de excedentes quando necessário, provimentos racionalizados, operacionalização eficiente da folha de pagamento e atenção à saúde e segurança do trabalho (perícias médicas e absenteísmo).

A estratégia atual do MP, junto aos gestores de pessoas, por meio da Comissão de Coordenação do Sistema de Pessoal (CC-Sipex), é a de promover troca de experiências e cons-

cientização sobre novas formas de melhoria dos temas relacionados à gestão de pessoas frente aos desafios do dia a dia, incluindo ações para melhor uso das tecnologias.

Nesse sentido, o objetivo do órgão central é também oferecer alternativas para racionalização das concessões de reajustes das remunerações previstas, revisão da atual configuração das carreiras/cargos para os servidores e implantação de novos sistemas de gestão, que permitirão evolução na qualidade da gestão e acompanhamento de todo o ciclo de vida do servidor.

Observa-se que ao longo dos últimos anos, os patamares remuneratórios sofreram reajustes diferenciados e, em geral, acima da inflação oficial do respectivo período. Esta situação decorre das negociações anuais e com base em estimativas superestimadas e não concretizadas de índices de inflações, conforme demonstrado na página seguinte:

Negociações de Reajuste Salariais do Poder Executivo versus Inflação Oficial (IPCA)

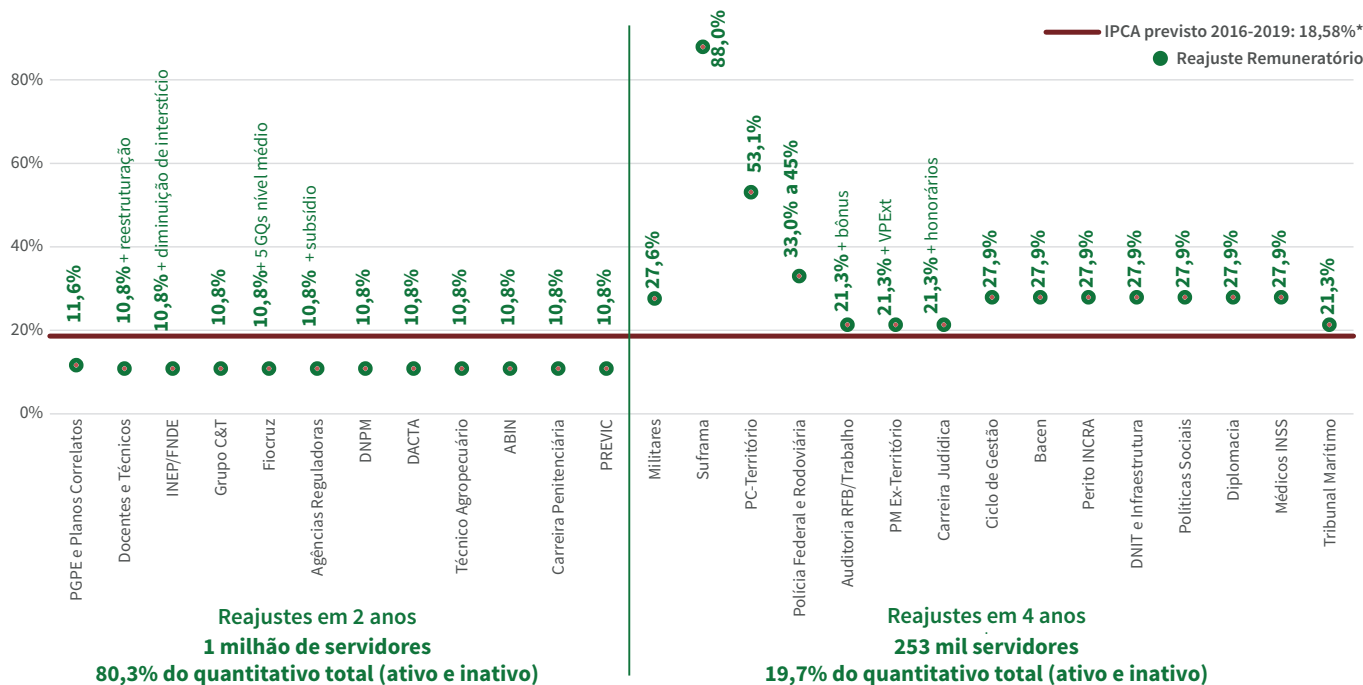
Carreiras	2016	2017	2018	2019	2016 A 2019
PGPE e Planos Correlatos, C&T, Técnicos das Universidades e Institutos Federais	5,50%	5%	-	-	10,80%
Ciclo de Gestão	5,50%	7%	6,60%	6,30%	28,00%
Advocacia Pública	5,50%	5%	4,80%	4,50%	21,30%
Auditoria	5,50%	5%	4,80%	4,50%	21,30%
Médicos Peritos, DNIT, Infraestrutura, Políticas Sociais, Peritos do INCRA	-	12,90%	6,60%	6,30%	28,00%
Polícias	-	23,9% a 34,6%	4,75%	4,50%	35,7% a 47,3%
Inflação Oficial (Ipsca)	6,29%	2,94%	4,11%	4,10%	18,58%

Fonte: SGP/MP

O gráfico comparativo abaixo é o desdobramento dos reajustes das carreiras relacionadas na planilha acima, possibilitando observar que os maiores percentuais de reajustes concentraram-se nas carreiras de Polícias. Assim

como, verifica-se que 80,3% dos servidores tiveram reajustes, nos últimos dois anos, abaixo do IPCA previsto para o período de 2016 a 2019.

Comparação dos Reajustes Salariais do Poder Executivo Negociação 2016-2019



Fonte: SGP/MP

*IPCA - 2016: 6,29%; 2017: 2,94%; 2018**: 4,11%; 2019**: 4,10%.

** Fonte: Boletim Focus Bacen 29/06/18

Em relação ao pessoal militar, os reajustes concedidos entre os anos de 2013 a 2019 foram aprovados conforme o quadro abaixo:

Ano	% Soldo	Legislação
2013	9,00%	Lei 12.778 de 2012
2014	9,00%	
2015	9,00%	
2016	5,50%	Lei 13.321 de 2016
2017	6,60%	
2018	6,70%	
2019	6,30%	

Fonte: SGP/MP

Em função do cenário fiscal e da baixa de arrecadação por parte da União foi proposta e publicada a Medida Provisória (MP) nº 805 em 30 de outubro de 2017, com consequente prorrogação em 06 de fevereiro de 2018, que postergava os reajustes previstos de 2018 para 2019.

Entretanto, a MP perdeu a eficácia em maio de 2018 pela não tramitação no Congresso Nacional, bem como foi derubada por liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Com a revogação da MP, o governo deixou de economizar R\$ 4,4 bilhões em 2018. Entretanto, foi apresentada nova proposta de adiamento dos reajustes previs-

tos para 2019, com previsão de economia de R\$ 4,7 bilhões para o próximo ano por meio da MP 849 publicada em 31 de agosto de 2018. Importante registrar o risco de judicialização do adiamento por parte das carreiras envolvidas.

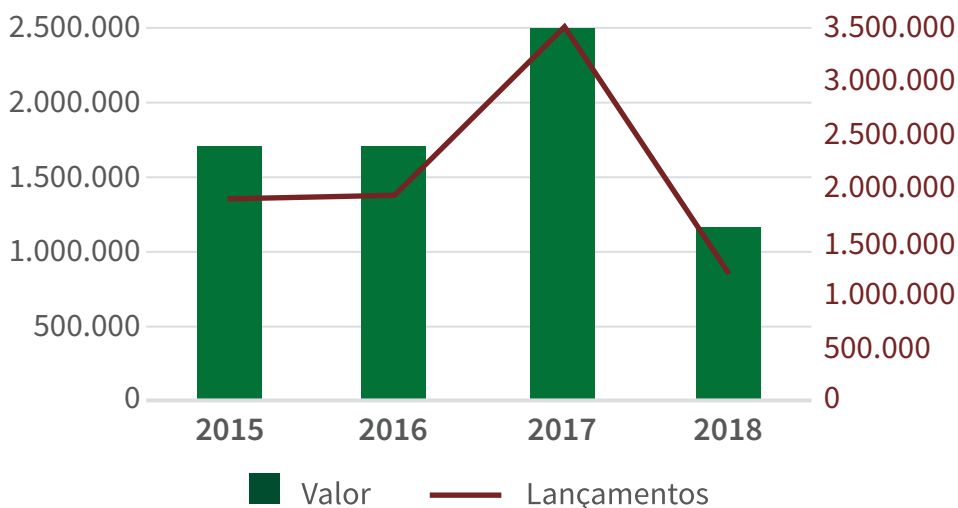
O processamento do pagamento dos servidores, tanto dos regidos pelo Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112, de 1990) quanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para empregados públicos, e por outros regimes (Contratos Temporários, Estágios, Residência Médica), é feito por meio do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), implementado em 1989.

Apesar da ampla utilização e melhoria implementadas ao longo dos anos, o Siape ainda não oferece funcionalidades tecnológicas adequadas para as necessidades de uma moderna, exigente e desafiadora gestão de pessoas. Além disso, a sua manutenção é complexa e de custo elevado, chegando à ordem de R\$ 67 milhões anuais e dependente do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), único fornecedor.

Entre as restrições de funcionalidades do Siape, persiste uma grande quantidade de lançamentos manuais necessários na folha de pagamento, o que aumenta o risco de erros e de possíveis perdas financeiras, apesar dos esforços de automação, com constante necessidade de verificação de conformidade, também manual, trazendo um custo adicional à gestão do processo para APF.

Abaixo o demonstrativo anual da grandeza desses lançamentos e dos altos valores envolvidos:

Folha de Pagamento Sipec: Quantidade de Lançamentos Manuais e Total de Valores Lançados (R\$)



Fonte: DERE/SGP – Extração do Siape/Siafi

Em resposta ao relatado, encontra-se em andamento a substituição gradativa do Siape pelo Sigepe, já com 22 módulos implantados desde 2016, que tem como escopo abranger todo o ciclo dos temas afetos às áreas de gestão de pessoas no âmbito do Sipec: criação de cargos e empregos; seleção de pessoas; ingresso do servidor; gestão funcional (férias, movimentação, progressão funcional etc); gestão de benefícios (gratificações, adicionais etc); avaliação de desempenho; saúde do servidor; folha de pagamento de ativos e inativos (aposentadorias e pensões).

Apesar dos avanços realizados na construção do sistema até o momento, ainda faltam 16 módulos a serem desenvolvidos e diversas funcionalidades a serem evoluídas para qualificar as rotinas existentes. O uso do Sigepe, no âmbito do Sipec, atenderia à aproximadamente 1.245 unidades pagadoras, centralizadas em 240 órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

Ainda no âmbito de gestão dos pagamentos, iniciativas em curso no MP têm por objetivo evitar fraudes e pagamentos indevidos por meio do aperfeiçoamento dos mecanismos de controle e verificação, a saber:

1. Prova de Vida com Biometria – aprimoramento desse instrumento realizando a interface entre os demais órgãos dos diversos vínculos (Regime Próprio de Previdência Social - RPPS e Regime Geral de Previdência Social - RGPS), possibilitando a atualização em apenas um registro, ao invés de realizar visitas diferentes a órgãos independentes, com o risco de suspensão temporária do benefício, bem como eliminando pagamentos irregulares; e
2. Recadastramento de Ações Judiciais – consistente na migração do registro de pagamento das ações judiciais vigentes em folha do Sistema de Cadastro de Ações Judiciais (SICAJ) para o módulo respectivo (AJ) no Sige-

pe, pelos órgãos e entidades do Sipec. Essa melhoria permite a revisão dos parâmetros de cumprimento das decisões judiciais, mediante a exigência de adequada instrução processual e verificação da manutenção dos limites e efeitos das determinações atestadas nas forças executórias elaboradas pelas Procuradorias. O recadastramento foi iniciado em maio de 2017, com prazo final previsto para dezembro de 2018. Do total de 18.044 ações judiciais iniciais, já foram recadastradas 5.451, gerando uma economia de R\$ 14.071.759,45 aos cofres públicos até julho de 2018.

As carreiras apresentam vários níveis de classes e padrões na sua estrutura, com diferentes amplitudes de progressão. Em alguns casos, os servidores alcançam o topo remuneratório da carreira em menos de dez anos de efetivo exercício, contrariando a lógica do tempo de contribuição mínimo exigido para efetivar a aposentadoria.

A desmotivação também está relacionada à progressão, à promoção inadequada da carreira, aos instrumentos de avaliação de desempenho desalinhados com as boas práticas de mercado para realizar a progressão e promoção com base na meritocracia.

Há estudo em andamento no âmbito do MPDG com o objetivo de substituir o atual sistema de carreiras do serviço público por um modelo mais moderno e eficaz, pautado em metas e resultados, desenvolvimento, avaliação de desempenho, governança e liderança, processo seletivo e certificações, bem como alinhar as remunerações pagas pelo setor público aos salários pagos pelo setor privado.

O quadro seguinte detalha os gastos com pessoal civil ativo, informando o volume de gastos com despesas de remuneração do cargo e as demais relacionadas aos acréscimos e outros tipos de despesa.

Detalhamento dos gastos com pessoal civil ativo em 2017

Descrição da Despesa	Valor (R\$)
Remuneração do cargo	R\$ 83.889.786.097,70
Obrigações patronais	R\$ 17.458.915.033,82
Contratação por tempo determinado	R\$ 1.106.978.615,87
Outras despesas variáveis	R\$ 762.351.631,83
Sentenças judiciais	R\$ 722.744.348,08
Despesas de exercícios anteriores	R\$ 630.741.740,83
Ressarcimento despesas pessoal requisitado	R\$ 553.938.327,50
Contribuição à entidade fechada previdência	R\$ 424.387.935,39
Indenizações e restituições trabalhistas	R\$ 245.071.233,94
Vencimentos e vantagens fixas	R\$ 145.250.061,49
Contribuições	R\$ 9.026.002,39
Outros benefícios previdenciários	R\$ 3.287.348,13
Total	R\$ 105.952.478.376,97

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal – 09/2018 – Filtros utilizados - Poder: Executivo; Situação do Vínculo: Ativos; Ano Despesas: 2017; Civil/Militar: Civil; Sem GDF (Despesas): Sim.

Por sua vez, a composição remuneratória apresenta, além do vencimento básico, vantagens pecuniárias, como grati-

ficações, anuênios e indenizações, além dos benefícios previstos. Entre os gastos com benefícios, pode-se destacar:

Descrição	Custo anual em 2017
Saúde suplementar	R\$ 1.630.028.150,81
Auxílio-moradia para ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS de níveis 4 e superiores	R\$ 36.012.399

Sobre o Auxílio-moradia foi apresentada na MP 805/2017, não convertida em Lei, uma revisão dos atuais critérios de prazo de recebimento do auxílio, atualmente indeterminado. Com a nova redação dada pela MP, definia-se o limite para pagamento do auxílio moradia em, no máximo, quatro anos com redução gradual da quantia paga a cada ano. O valor seria reduzido em 25% por ano até não ser mais devido após o quarto ano de recebimento. Após

esses quatro anos, o servidor só poderia voltar a receber o auxílio moradia se mudasse de local de sua residência para ocupar outro cargo em comissão ou função de confiança e desde que atendidos os requisitos do Art. 60-B da Lei nº 8.112, de 1990. A MP perdeu sua eficácia por falta de apreciação no Congresso Nacional e por uma liminar do Supremo Tribunal Federal - STF.

3. Riscos Mapeados e Medidas Mitigadoras

Objetivo	Dimensão do Risco	Risco	Medida (s) mitigadora (s)
Reequilibrar a situação fiscal da APF	Econômico ou financeiro	Não aprovação do adiamento dos reajustes dos servidores e de regulamentação sobre remuneração de entrada. Piora da situação fiscal em virtude dos valores acima do mercado e reajustes acima da inflação dos salários do funcionalismo público	<ul style="list-style-type: none"> - Adiar os reajustes previstos para 2019; - Adequar a remuneração de entrada às práticas de mercado, atraindo servidores dispostos a, em virtude da apresentação de melhores desempenhos, buscar sua própria trilha de desenvolvimento profissional e financeiro.
Simplificar as estruturas remuneratórias alinhadas com a profissionalização e a redução das carreiras	Força de Trabalho	Não aprovação de regulamentação, aumentando a amplitude salarial das carreiras. Baixo estímulo à melhoria de desempenho pelos servidores	Compatibilizar o tempo de exercício do cargo com o tempo de progressão até a aposentadoria.
Minimizar a possibilidade de lançamentos manuais na folha de pagamento dos servidores	Econômico ou financeiro	Não automatização de todo o processo de fechamento da folha de pagamento. Perdas financeiras com lançamentos incorretos na folha de pagamento	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar a automatização dos lançamentos ainda realizados de forma manual pelas áreas de gestão de pessoas dos órgãos setoriais do Sipec; - Automatizar e ampliar o escopo da conformidade dos lançamentos; - Promover a conformidade diária dos registros nas bases do Sistema de Controle de Óbitos (Sisobi) e Siape.
Manter o Recadastramento das Ações Judiciais no novo módulo de Ação Judicial (AJ) do Sigepe	Operacional	Redução do ritmo de recadastramento das Ações judiciais gerando pagamentos indevidos	Manter a articulação como Órgão Central do Sipec junto aos órgãos para eliminação do passivo de recadastramento no novo módulo do Sistema de Ação Judicial (AJ) do Sigepe.
Modernizar as ferramentas tecnológicas para qualificar o processo decisório de Gestão de Pessoas	Econômico ou financeiro	Insuficiência de recursos orçamentários já em 2019 para garantir o desenvolvimento dos módulos complementares do Sigepe	Priorizar os recursos para o desenvolvimento contínuo dos módulos programados do Sigepe para suporte e gestão das temáticas envolvidas, com vistas a qualificar a tomada de decisão de forma tempestiva.
Melhorar os painéis de informações gerenciais dos temas afetos a gestão de pessoas para qualificar a tomada de decisão no âmbito da APF	Operacional	Erros ou intempestividade em tomadas de decisões devido à ausência de informações estratégicas, táticas e operacionais com conceitos equalizados	Aprimorar a geração de informações estratégicas, táticas e operacionais com conceitos equalizados, construindo painéis de gestão de pessoas para consumo das informações para tomada de decisão de forma tempestiva.
Aprimorar a base normativa dos temas afetos a gestão de pessoas da APF	Operacional	Erros em tomadas de decisão pela pulverização de normativos no âmbito do Sipec relativos aos temas afetos a gestão de pessoas, provocando dúvidas de entendimentos	Implantar sistema informatizado com estrutura e dinâmica de trabalho para suportar a união de todas as normas (legais, institucionais e operacionais) vinculadas aos processos de trabalho de gestão de pessoas na APF para consumo dos órgãos e entidades do Sipec, disseminando de forma qualificada o conhecimento dos temas afetos à gestão de pessoas.



4. Pontos de Alerta – 1º trimestre/2019

PONTO DE ALERTA	PRAZO PARA AÇÃO	AÇÃO SUGERIDA	ATORES ENVOLVIDOS
<p>Fazer gestão para a manutenção do adiamento dos reajustes dos servidores de 2019 para 2020</p>	<p>Janeiro/2019</p>	<p>Articulação do MP com a Casa Civil e Congresso Nacional</p>	<p>Ministério do Planejamento, Casa Civil e Congresso Nacional</p>
<p>Realizar assinatura do Aditivo contratual para o desenvolvimento contínuo dos módulos programados do Sigepe</p>	<p>Janeiro/2019</p>	<p>Articulação interna MP para garantir os recursos orçamentários necessários</p>	<p>SGP, SOF, SE, GM</p>
<p>Garantir a continuidade do Recadastramento de Ações Judiciais no novo módulo de Ação Judicial do Sigepe</p>	<p>Contínuo até eliminação do passivo</p>	<p>Manutenção da articulação como Órgão Central do Sipec junto aos órgãos e entidades da APF</p>	<p>MP e órgãos e entidades do Sipec</p>

Documentos de referência

Painel Estatístico de Pessoal – Remuneração disponível em:

[http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=PainelPEP.QVW&host=QVS%4017-0112-B-
-IAS06](http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=PainelPEP.QVW&host=QVS%4017-0112-B-
-IAS06)

Focus - Relatório de Mercado. Banco Central do Brasil disponível em: [https://www.bcb.gov.br/pec/GCI/PORT/readout/
R20180629.pdf](https://www.bcb.gov.br/pec/GCI/PORT/readout/
R20180629.pdf)

Relatório do Banco Mundial disponível em:

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

ENAP - Em busca da congruência entre o ambiente (à luz das demandas da sociedade), as estruturas e a gestão dos cargos e carreiras no setor público disponível em:

<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2881>

Projeto de Revisão das Carreiras – SEI 05210.000857/2018-13;

Diretrizes para o Dimensionamento da Força de Trabalho – SEI 23106.092861/2017-80;

Alteração do Decreto de Avaliação de Desempenho – SEI 05210.000020/2017-85;

Aditivo contratual para continuidade de desenvolvimento de novos módulos e funcionalidades do Sigepe – SEI 5210.007092/2018-34;

Proposta de alteração do Auxílio Funeral – SEI 05210.000194/2018-29.

Lei nº 7.133, de 17 de março de 2010 que, de acordo com o artigo 24, inciso II do Decreto nº 9.035, de 20 de abril de 2017

Decreto nº 67.326, de 05 de setembro de 1970

Medida Provisória - Proposta de postergação de reajuste remuneratório e nova sistemáticas de pagamento da ajuda de custo e do **auxílio moradia** – SEI 05210.004352/2017-39