

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

OFÍCIO Nº 001/2023/FONASEFE/FONACATE/CENTRAIS SINDICAIS

Brasília, 18 de julho de 2023.

Ilmo. Sr.

JOSÉ LOPES FEIJÓO

Secretário de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho Secretaria de
Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão e da
Inovação em Serviços Públicos

Assunto: Normas a serem revisadas na MNNP

Prezado Secretário,

Os Fóruns aqui representados vêm, por meio deste encaminhar, de forma unificada, os itens prioritários da pauta de reivindicações dos Servidores Públicos Federais, conforme acertado na reunião anterior, de forma a contribuir para a discussão que ocorrerá na Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, no dia 25 de julho.

Reafirmamos que todos os pontos de pauta são importantes para as Categorias dos servidores públicos federais, sem o prejuízo de outros pontos serem incluídos, são extremamente importantes. Desse modo, elencamos 9 itens prioritários para iniciarmos nossas discussões na MNNP.

Os pontos prioritários são:

1. Instrução Normativa 02/2018;
2. Instrução Normativa 54/2021;
3. Licença para Exercício Classista;
4. Consignação Sindical;
5. Decretos 9262/2018 e 10.185/2019;
6. Decreto nº 9991/2019;
7. Decreto nº 10.620/2021;
8. PEC 32;
9. PL 252/2003;

Em anexo enviamos nossas propostas para alteração desses pontos prioritários e revogação nos casos que acreditamos não ter como reformular.

Atenciosamente

FONASEFE / FONACETE / CENTRAIS SINDICAIS

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

1 - Instrução Normativa nº 02/2018

PROPOSTA DE ALTERAÇÕES DA IN 02/2018

1. Artigo 2º

Artigo 2º - A jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de no mínimo 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas diárias, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas previstas em legislação específica.

Propomos que o artigo 2º fique com a seguinte redação:

Repetir o Art. 1º do Decreto 1.590/1995

Artigo 2º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

III – a jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de **no mínimo 4 (horas) e de no máximo 12 (doze) horas diárias**, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais **ou 160 horas mensais**.

Justificativa:

Lei nº 8.112/90, o Decreto nº 1.590/95 e a IN nº 02/2018, os servidores públicos federais possuem jornada máxima de trabalho de 40h semanais, observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente, como regra geral, salvo legislações específicas.

É de fundamental importância que ocorra a modificação do artigo 2º da IN 02/2018, incluindo, como mínima, a jornada de 4 horas diárias e, como máxima, a jornada de 12 horas diárias, a fim de abranger as jornadas praticadas por profissionais como médicos, fisioterapeutas, técnicos em radiologia, os quais trabalham 4 horas diárias, 5 dias por semana. Essa alteração trará para dentro da IN 02/2018 as jornadas tratadas nas leis específicas que não foram abrangidas pelo RJU.

A mudança também proporcionará mobilidade e autonomia para a elaboração das escalas com turnos alternados de revezamento, respeitando o interesse público, a rotina e as atividades específicas, considerando a diversidade das profissões e suas regulamentações de jornadas diárias, pois os órgãos da administração pública federal e de atenção a saúde são um sistema complexo e diversificado, não podendo ser engessados, sob pena de inviabilizar os serviços em sua plenitude.

2. Artigo 9º e inciso III do artigo 28º

Art. 9º Nas hipóteses em que a Constituição admite acumulação de cargos públicos, caberá ao servidor demonstrar a inexistência de sobreposição de horários, a viabilidade de deslocamento entre os locais de trabalho, respeitando-se os horários de início e término de cada jornada, bem como a ausência de prejuízo à

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

carga horária e às atribuições exercidas nos cargos acumuláveis.

§ 1º O servidor deverá informar aos órgãos ou entidades a que esteja vinculado qualquer alteração na jornada de trabalho ou nas atribuições exercidas nos cargos acumuláveis que possa modificar substancialmente a compatibilidade demonstrada nos termos do caput.

§ 2º O ateste de compatibilidade de horários não dispensa a comprovação de que o servidor público esteja observando o limite de sessenta horas semanais, conforme estabelecido pelo Parecer Vinculante AGU GQ 145/1998.

§ 3º Os órgãos e entidades poderão solicitar ao servidor público, a qualquer tempo, nova comprovação e observância do limite estabelecido para a compatibilidade de horários, devendo aplicar as medidas necessárias à regularização da situação, na hipótese em que for verificado que as jornadas dos cargos, empregos ou funções acumuladas não são mais materialmente compatíveis.

Propomos a exclusão do artigo 9º e do inciso III do artigo 28º

Justificativa:

Os artigos O artigo 9º e o artigo 28, inciso III da IN 02/2018 devem ser excluídos por estarem incompatíveis com a jurisprudência do STF e do STJ, perdendo a sua eficácia. Várias decisões monocráticas do STF foram proferidas ao longo do tempo, como a publicada em 09 de fevereiro de 2018, dada pelo Ministro Ricardo Lewandowski, posicionando mais uma vez como ilegal, por contrariar a CF/88, à orientação do Parecer GQ 145 da AGU, que limitava a jornada cumulada dos servidores em 60 horas semanais.

3. Artigo 12º

Art. 12. As saídas antecipadas e os atrasos deverão ser comunicados antecipadamente à chefia imediata e poderão ser compensados no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência.

§1º As ausências justificadas somente poderão ser compensadas no controle eletrônico de frequência até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência, desde que tenham anuência da chefia imediata.

§ 2º A compensação de horário deverá ser estabelecida pela chefia imediata, sendo limitada a 2 (duas) horas diárias da jornada de trabalho.

§ 3º Eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão ser abonados pela chefia imediata.

Propomos alteração do §1º do artigo 12º

Art. 12 - §1º As ausências justificadas somente poderão ser compensadas no controle eletrônico de frequência ~~até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência~~, desde que tenham anuência da chefia imediata.

Justificativa:

Em muitos casos os servidores não conseguem compensar as horas no mês subsequente, principalmente na área de saúde por causa do regime de escalas e plantões que dificulta essa compensação.

A obrigatoriedade engessa os gestores e tira a autonomia de negociação para que essa compensação ocorra sem prejudicar os órgãos ou os servidores que terão seus salários descontados.

4. Artigo 13º

Art. 13. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde.

§ 1º As ausências previstas no caput deverão ser previamente acordadas com a chefia imediata e o atestado de comparecimento deverá ser apresentado até o último dia do período de homologação da frequência mensal. (Redação dada pela Instrução Normativa SGP.SEDGG.ME n. 125/2020)

§ 2º O servidor público deverá agendar seus procedimentos clínicos, preferencialmente, nos horários que menos influenciem o cumprimento integral de sua jornada de trabalho.

§ 3º Para a dispensa de compensação de que trata o caput, incluído o período de deslocamento, deverão ser observados os seguintes limites:

I - 44 (quarenta e quatro) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias;

II - 33 (trinta e três) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias; e

III - 22 (vinte e duas) horas no ano, para os servidores públicos submetidos à jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias.

§ 4º As ausências de que trata o caput que superarem os limites estabelecidos no § 3º serão objeto de compensação, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 12 desta Instrução Normativa. (Redação dada pela Instrução Normativa GP.SEDGG.ME n. 125/2020)

§ 5º Os limites de que trata o § 3º serão ajustados proporcionalmente nos casos de servidores com jornadas de trabalho diversas das mencionadas, considerando-se o limite de horas para atestado - Lh e o limite de dias para atestado – Ld aplicando-se a regra de arredondamento para cima, de acordo com a seguinte fórmula
Limite mensal = Lh x Ld, onde:

Lh = jornada diária / 2; e

Ld = 11 dias

(Redação dada pela Instrução Normativa SGP.SEDGG.ME n. 125/2020)

Propomos a exclusão do §3º, §4º e §5º

Justificativa:

Compreendemos que as ausências para comparecimento do servidor público, de seu dependente ou familiar às consultas médicas, odontológicas e realização de exames em estabelecimento de saúde, é um direito fundamental para a manutenção e tratamento de saúde, não cabendo uma limitação desse direito aos trabalhadores e trabalhadoras.

5. Inclusão de Novo Artigo

Art. xx. Ficam dispensadas de compensação, para fins de cumprimento da jornada diária, as ausências para comparecimento do servidor público a reuniões escolares de filhos menores ou portadores de deficiência.

Justificativa:

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres saltou de 25%, em 1995, para 45% em 2018, devido, principalmente, ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. As mulheres correspondem a 69,3% como a principal fonte de renda dos lares, sendo a grande maioria mãe solo. As mulheres já são quase 53% da população brasileira.

Portanto, é de suma importância dar, principalmente as mulheres as condições de criarem seus filhos com

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

dignidade e uma boa educação. E para isso é necessário que ela consiga participar ativamente da educação que seus filhos estão recebendo. Participar das reuniões escolares é fundamental para as mulheres.

6. Artigo 14º

Art. 14. Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Plantão: trabalho prestado em turnos pelo servidor público, podendo ocorrer inclusive em feriados e finais de semana; e

II - Regime de turnos alternados por revezamento: regime de trabalho no qual o serviço não cessa, condicionado o encerramento de um plantão ao imediato início de outro.

Parágrafo único. A critério da Administração, o servidor público poderá exercer suas atividades de forma intercalada por períodos de folga, nos termos do regime de turnos alternados por revezamento.

Propomos alteração do artigo 14º

Art. 14. Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

III – Troca de Plantão: é a jornada de trabalho do servidor no exercício das atividades laborais em seu dia de folga, ou não, ou em outro turno, por necessidade ou interesse institucional com acordo entre a chefia e o servidor, ou por interesse do servidor com anuência da chefia.

IV – Turno contínuo: é forma de organizar o trabalho cujas atividades são realizadas durante um período de 12 horas contínuas, sem interrupção.

Justificativa:

Solicitamos a inclusão dos conceitos como forma de regulamentação visando mitigar as dúvidas e entendimentos subjetivos das unidades de gestão de pessoas e órgãos de controle, garantindo segurança para os servidores e suas chefias.

A troca de plantão é uma necessidade nos hospitais do SUS, sendo a principal estratégia para a gestão dos casos fortuitos, a fim de garantir a continuidade da assistência. É impossível reduzir a lotação do serviço de saúde diante da ausência inesperada no trabalho por um trabalhador assistencial, é imprescindível garantir ao gestor das escalas a possibilidade de solicitar, a outro trabalhador, a cobertura, acordada a compensação das horas trabalhadas posteriormente.

De modo semelhante, a troca de plantão possibilita ao servidor a adequação pontual de sua escala às necessidades pessoais, trazendo equilíbrio entre o atendimento dos interesses institucionais e os interesses dos trabalhadores. Quando ocorre, a pedido do trabalhador, a troca de plantão pontual melhora a vida social, viabiliza o lazer e o estudo, o convívio e a participação mais oportunos na vida familiar, fatores que interferem na satisfação do servidor e, portanto, no engajamento e comprometimento com seu trabalho.

Os turnos corridos, prática comum nos hospitais, unidade de segurança e manutenção, entre outras, carecem de definição para dar segurança aos trabalhadores e trabalhadoras das unidades que necessitam funcionar de forma ininterrupta para garantir a continuidade da prestação de serviços pelas unidades, seja para o público externo, seja para outras unidades do órgão ou entidade.

7. Artigo 16º

Art. 16. Os plantões serão de 12 (doze) horas de trabalho, com 36 (trinta e seis) horas de descanso, observados a demanda e os recursos humanos disponíveis.

§ 1º Excepcionalmente, poderão ser adotados plantões de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho, com 72

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

(setenta e duas) horas de descanso, desde que haja justificativa que considere, inclusive, os aspectos relativos à segurança, à saúde, à qualidade de vida do servidor público e à qualidade do serviço prestado.

Propomos alteração do artigo 16º e acréscimo do §2º

Art. 16. Os plantões serão de 12 (doze) horas de trabalho com 36 horas (trinta e seis) **ou 60 (sessenta) horas de descanso**, observados a demanda e os recursos humanos disponíveis.

§ 1º Para fins de apuração do cumprimento da carga horária, inerente ao cargo dos profissionais que trabalham em turnos de revezamento, fica permitida a prática de jornadas semanais com cargas horárias diferentes, desde que cumprida a carga horária mensal inerente ao cargo, sob autorização expressa do dirigente da unidade administrativa ou hospitalar;

§ 2º O dirigente máximo do órgão ou entidade poderá estabelecer plantões diverso do descrito no caput específicos à jornada de trabalho, a fim de adequá-los às especificidades de cada unidade administrativa ou de atenção à saúde.

Justificativa:

O artigo encontra-se incompatível com as legislações vigentes, pois se o servidor trabalhar em plantões em escalas de 12hx36h ele contrariará a legislação que limita a sua jornada máxima em 40 horas semanais, já que a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso forçou uma jornada de 36 horas em 3 plantões em uma semana, contando também com as folgas obrigatórias, e 48 horas em 4 plantões na semana seguinte, também considerando as folgas. Desta forma, extrapolará as 40 horas semanais fixadas como máximas pela legislação. Nessa jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, ao final de todo mês dará ao servidor no mínimo 8 horas para serem creditadas em seu Banco de Horas.

Busca-se demonstrar que, diferente do que os órgãos de controle afirmam, as jornadas semanais de trabalho, desde que ao final do mês completem a jornada mensal, serem diversas do mínimo e máximo que está estabelecido na legislação, não prejudicando o interesse público, pois as jornadas se completam ao final do mês, sejam de 30 horas ou de 40 horas.

Há diversificadas profissões, que têm variadas cargas horárias que vão de 4 horas até 12 horas diárias, e por isso o texto da IN 02/2018 deve ser o mais amplo possível sem perder a característica de ter critérios a serem obedecidos pelos gestores e servidores públicos federais.

É importante demonstrar quão dinâmicas e diversas são as necessidades das instituições de saúde, para as quais a ampliação das possibilidades de prática de regime de escala vem contribuir para o atendimento das necessidades dos serviços, da população, dos gestores e trabalhadores, sem qualquer prejuízo de cumprimento da carga horária final.

Por isso, para que seja cumprida a carga horária mensal obrigatória, uma vez somadas as cargas horárias semanais, atendido o interesse do serviço e garantido o intervalo razoável para descanso do trabalhador, sugere-se a previsão do regime de escala de 12 horas de trabalho, seguidas de 60 horas de descanso, que, como dito anteriormente, é prática usual na área da saúde, vigente no HC-UFMG há mais de 30 anos, sempre provando-se eficaz, eficiente e satisfatória para o atendimento dos interesses institucionais.

Embora a escala em regime de turnos de revezamento de 12h/60h também gere a realização de número de plantões diferentes ao longo das semanas, ela permite o acerto preciso das cargas horárias para cumprimento da jornada mensal de trabalho, sem geração de banco de horas. Dessa forma, o servidor labora 3 vezes na primeira semana (36 horas trabalhadas) e 2 vezes na semana seguinte (24 horas trabalhadas), perfazendo o total de 60 horas trabalhadas em duas semanas, o que é equivalente a 30 horas semanais, sendo que ao final do mês a jornada de trabalho fecha em 120 horas mensal. Isso se repete de forma cíclica, contínua e não institui a geração de banco de horas para o trabalhador ou prejuízo para o serviço.

Exatamente por ser uma excelente forma de organizar as escalas de pessoal, os hospitais públicos federais, estaduais, municipais e Unidades de Pronto Atendimento pertencentes ao Sistema Único de Saúde (SUS) em

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

âmbito nacional, praticam há décadas o plantão de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso.

8. Artigo 17º

Art. 17. No regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, quando os serviços exigirem atividades contínuas, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar o servidor a cumprir jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e jornada de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º O servidor que laborar em regime de turnos alternados por revezamento não poderá ausentar-se do local de trabalho ao final de seu plantão antes da chegada do servidor que irá sucedê-lo, devendo comunicar eventual atraso de seu sucedente à chefia imediata, que deverá providenciar outro servidor para o turno subsequente.

§ 2º A escala mensal e suas alterações são decididas pelo dirigente da unidade.

§ 3º A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pelo dirigente da unidade uma vez por semana.

Propomos a mudança no §§ 2º e 3º do artigo 17

Art. 17 – ...

§ 2º A escala mensal e suas alterações são decididas **pela chefia imediata**.

§ 3º A escala mensal do servidor apenas poderá ser alterada pela chefia imediata uma vez por semana, **exceto nos serviços de saúde, para os quais não haverá limitação de alterações, devido à sua especificidade**.

Justificativa:

Em razão da especificidade dos serviços de saúde, a gestão dos casos fortuitos que se traduzam em falta de pessoal suficiente para atendimento às demandas assistenciais, necessita de previsão de mecanismos legais, capazes de facultar ao gestor a cobertura do desfalque, mas também a liberdade de fazê-la tantas vezes quantas forem necessárias para garantir a continuidade do cuidado.

Nesse sentido, a previsão das trocas de plantão a pedido da chefia é uma ferramenta adequada e alinhada às rotinas para que a escala do servidor possa ser alterada pelo gestor, mas a limitação de que se deem apenas uma vez por semana, no âmbito das escalas na área da saúde, certamente pode comprometer as coberturas assistenciais e prejudicar a necessidade institucional.

Assim, dar ao gestor das escalas na área da saúde a possibilidade de movimentação dos profissionais com maior liberdade é necessário, em nosso entendimento, no estrito interesse público a modificação do § 3º.

9. Artigo 18º

Art. 18. Considera-se atendimento ao público o serviço prestado diretamente ao cidadão que exijam atividades contínuas em regime de escalas ou turnos, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas.

Parágrafo único. Não se considera atendimento ao público as atividades regulares dos órgãos e entidades que tratem:

I - de Planejamento e de Orçamento Federal;

II - de Administração Financeira Federal;

III - de Contabilidade Federal;

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

IV - de Controle Interno do Poder Executivo Federal;

V - de Informações Organizacionais do Governo Federal - SIORG;

VI - de Gestão de Documentos de Arquivo - SIGA;

VII - de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;

VIII - de Administração dos Recursos de Informação e Informática - SISP; e

IX - de Serviços Gerais - SISG.

Propomos a supressão do artigo 18º

Justificativa:

As Instruções Normativas consistem em ato normativo expedido por uma autoridade com competência estabelecida ou delegada para normatizar a matéria, no sentido de disciplinar a execução de lei, decreto ou regulamento, sem, no entanto, transpor ou inovar em relação à norma que complementa.

A Instrução Normativa tem por finalidade detalhar com maior precisão o conteúdo de determinada norma presente no ordenamento jurídico. O texto do § único do artigo 18 está em desconformidade com a lei, portanto ele é ilegal e tem que ser suprimido.

10. Artigo 20º

Art. 20. O servidor público da administração pública federal direta, autárquica e fundacional ocupante, exclusivamente, de cargo de provimento efetivo, poderá requerer a redução da jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais para 6 (seis) ou 4 (quatro) horas diárias e 30 (trinta) ou 20 (vinte) semanais, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

§ 1º Não poderão requerer a redução de jornada os servidores integrantes das seguintes carreiras e cargos:

I - Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional e Assistente Jurídico da Advocacia-Geral da União;

II - Procurador Autárquico, Advogado e Assistente Jurídico dos órgãos de execução ou vinculados à Advocacia-Geral da União;

III - Delegado de Polícia Federal, Perito Criminal Federal, Escrivão de Polícia Federal, Agente de Polícia Federal, Papiloscopista, Policial Federal e Policial Rodoviário Federal; e

IV - Auditor-Fiscal da Receita Federal, Auditor-Fiscal da Previdência Social e Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 2º Além do disposto no § 1º é vedada a concessão de jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional ao servidor:

I - sujeito à duração de trabalho prevista em leis especiais; ou

II - ocupante de cargo efetivo submetido à dedicação exclusiva.

§ 3º Observado o interesse da Administração, a jornada reduzida com remuneração proporcional poderá ser concedida a critério da autoridade máxima do órgão ou da entidade a que se vincula o servidor, permitida a delegação de competência.

Propomos a supressão do artigo 20º

Justificativa:

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

As Instruções Normativas consistem em ato normativo expedido por uma autoridade com competência estabelecida ou delegada para normatizar a matéria, no sentido de disciplinar a execução de lei, decreto ou regulamento, sem, no entanto, transpor ou inovar em relação à norma que complementa.

A Instrução Normativa tem por finalidade detalhar com maior precisão o conteúdo de determinada norma presente no ordenamento jurídico. O texto do artigo 20 está em desconformidade com a lei, portanto ele é ilegal e tem que ser suprimido.

11. Artigo 24º

Art. 24. As horas excedentes à jornada diária devem ser prestadas no interesse do serviço e computadas no banco de horas, de forma individualizada, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, observados os seguintes critérios:

I - as horas de trabalho excedentes à jornada diária não serão remuneradas como serviço extraordinário;

[...]

Propomos a supressão do inciso I

Justificativa:

Desta redação, foi possível aplicar o entendimento de que o trabalho realizado em período noturno, finais de semana e feriados seria computado em banco de horas como horas normais trabalhadas, sem acréscimo de 50%. Servidores que, na necessidade do serviço, precisam realizar rotineiramente atividades nesses dias e horários (a exemplo das atividades de pesquisas domiciliares do IBGE) foram prejudicados enormemente com este dispositivo.

12. Artigo 25º

A utilização do banco de horas dar-se-á, obrigatoriamente, mediante prévia e expressa autorização da chefia imediata, observados os seguintes critérios:

- I - as horas acumuladas em folgas a usufruir estão condicionadas ao máximo de:
 - a) 24 (vinte e quatro) horas por semana; e
 - b) 40 (quarenta) horas por mês.

Propomos a inclusão do inciso II com a seguinte redação:

Art. 25.

II -Os limites das horas do banco de horas e a sua utilização em folgas poderão ser estendidos, em caráter excepcional, por interesse ou necessidade institucional, mediante justificativa.

É possível que o gestor das escalas solicite a um servidor a cobertura da demanda sem, no entanto, conseguir prever folga compensatória a curto ou médio prazo, em razão de déficits de escala causados por diversos fatores, tais como não reposição de aposentadorias, óbitos e exonerações, contratação insuficiente de recursos humanos em relação ao inicialmente dimensionado e aumento dos índices de absenteísmo.

Por isso, em caráter de excepcionalidade, e, portanto, mediante justificativa da gestão institucional, avalia-se necessário ampliar o número de horas passíveis de acúmulo em banco de horas para os serviços de saúde.

13. Artigo 30º da IN 02/2018

O artigo 30º trata do sobreaviso no âmbito do serviço público federal.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Art. 30. Considera-se sobreaviso o período em que o servidor público permanece à disposição do órgão ou entidade, em regime de prontidão, aguardando chamado para o atendimento das necessidades essenciais de serviço, ainda que durante seus períodos de descanso, fora de seu horário e local de trabalho.

§ 1º Somente as horas efetivamente trabalhadas em decorrência do regime de sobreaviso poderão ser compensadas, na forma desta Instrução Normativa.

§ 2º É recomendável o estabelecimento prévio das escalas de sobreaviso com o nome dos servidores públicos que ficarão à disposição do órgão ou entidade para atender aos eventuais chamados.

§ 3º Em nenhuma hipótese as horas em regime de sobreaviso serão convertidas em pecúnia.

Propomos a alteração do § 1º do art. 30 para adequação e harmonia com a normativa do TCU

Art. 30 - §1º - O servidor que estiver de sobreaviso, **terá a cada 3 horas à disposição, o direito à 1 hora de folga, que poderão ser compensadas** na forma desta Instrução Normativa.

Justificativa:

O TCU regulamentou o sobreaviso para o serviço público em sessão do Plenário do Tribunal de Contas da União em 2016. A decisão possui caráter normativo nos termos do parágrafo 2º do artigo 1º da Lei 8.443/1992, de modo que há previsão legal para a instituição do regime de sobreaviso para a administração pública. A decisão do TCU impõe a necessidade de que “seja observada, por analogia, a proporção estabelecida no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como limite máximo de equivalência da hora de sobreaviso em relação à hora trabalhada”, ou seja, a proporção de três horas de sobreaviso para uma hora de folga.

Com a decisão já pacificada pelo TCU, o texto da IN 02/2018 torna-se ilegal à normatização do TCU, quando não estabelece as condições do servidor público federal de qualquer carreira de ter uma hora de folga a cada 3 horas à disposição em sobreaviso, além, é claro, de dificultar a rotina do dia-a-dia dos órgãos públicos por desconhecimento da legislação.

O sobreaviso é prática fundamental nos serviços de saúde, contribuindo para a cobertura assistencial das áreas estratégicas, especialmente as realizadas no âmbito da área de saúde, e para a gestão racional dos gastos públicos.

O sobreaviso é bastante utilizado quando se trata dos transplantes nos hospitais públicos, da alta tensão, tecnologia da informação, energia nuclear, dentre outros, que são indispensáveis aos finais de semana, feriados, no período noturno, por exemplo, dispensando gastos com os plantões presenciais, mas devem estar de prontidão para assumirem suas atividades em caso de acionamento, estritamente visando atender a necessidade e o interesse público, propiciando economia ao erário público.

É impossível, na área da saúde, manter ligados aos serviços especializados, profissionais renomados, altamente capacitados, como é o caso dos servidores dos HUs, se o regime de sobreaviso não oferecer qualquer compensação. Nesse sentido, a preocupação é também com a continuidade do serviço, tendo em vista que as equipes multiprofissionais altamente qualificadas foram desmontadas com o término dos plantões de sobreaviso, prejudicando a excelência da prestação dos serviços de saúde à população.

14. Artigo 36º

Art. 36. Poderá haver a liberação do servidor público para participar de atividades sindicais, desde que haja a compensação das horas não trabalhadas.

Propomos a seguinte redação:

Art. 36. Poderá haver a liberação do servidor público para participar de atividades sindicais, sem a compensação das horas não trabalhadas.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Justificativa:

Os sindicatos, federações e confederações são organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, criadas para compensar o poder dos empregadores/governo na relação contratual sempre desigual e reconhecidamente conflituosa entre capital e trabalho. O resultado da ação organizada dos trabalhadores trouxe importantes avanços sociais para o país. Portanto, não é justo que os trabalhadores sejam pressionados ou mesmo coibidos de terem seus representantes, porque eles terão que compensar horas por estarem no exercício de sua representação.

Essa imposição é uma prática antisindical e antidemocrática.

2 - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 54/2021

Salientamos que essa instrução normativa foi editada em um governo reacionário e fascistas que era contra os serviços públicos e conseqüentemente contra os servidores públicos federais. Passamos por um momento obscuro de nossa história recente e que ainda hoje estamos convivendo com os resquícios de um governo autoritário que não se preocupava com os direitos da população, quanto mais com os direitos dos servidores. Neste sentido, acreditamos que essa IN deveria ser revogada e não alterada, pois o que está ruim não tem como melhorar. Assim temos algumas considerações a fazer:

1. O Supremo Tribunal Federal exige o aviso com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, requisito não contido no dispositivo.
2. O registro no assentamento funcional do servidor é típico para casos de infração disciplinar (art. 131 da Lei n. 8.112/90); o que não condiz com um direito resguardado constitucionalmente, que não deve ser encarado como uma infração ou como informação voltada para perseguições políticas, o que fundamenta a exclusão do dispositivo.
3. A Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME n. 54, de 20 de maio de 2021, está de acordo Suprema Corte, tomada em 2016 nos autos RE 693.456/RJ, que fixou a seguinte tese em sede de repercussão geral: “A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público”.
4. Não foi feita, contudo, à ressalva do STF de que o desconto será incabível na hipótese de greve por conduta ilícita da Administração, em contrariedade inclusive ao citado Parecer Vinculante n. 004/2016/CGU/AGU, de 30 de novembro de 2016, razão pela qual se fez essa sugestão de inclusão do §3º no art. 3º.
5. Restrição anacrônica de compensação somente dentro do horário de funcionamento da unidade, dada à consolidação do teletrabalho.
6. Acreditamos que quem deve decidir o que é prioritário na reposição das atividades represadas é o servidor que está compensando as horas não trabalhadas.
7. Essa restrição à assinatura de Termo de Acordo somente “[...] se a motivação da greve tiver conexão com aspectos abrangidos pelas relações de trabalho, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional” (art. 5º), o que impede a compensação nos casos em que o órgão central do SIPEC considerar que o movimento grevista decorreu de outras razões que não àquelas estritamente correlatas à relação de trabalho daquela categoria.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

3 - LICENÇA PARA EXERCÍCIO CLASSISTA

A Constituição Federal de 1988 assegura o direito de sindicalização dos servidores públicos. Entretanto, acreditamos que sua efetividade apenas será alcançada com o pleno exercício do mandato classista. No mesmo sentido, a Exposição de Motivos n.º 285, de 9 de outubro de 2007 que encaminhou o texto da Convenção n.º 151 e da Recomendação n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam das relações de trabalho na Administração Pública, e que foi assinada pelos ministros do Planejamento, Orçamento e Gestão, do Trabalho e Emprego, e das Relações Exteriores, ao Congresso Nacional – reforça a necessidade de relação harmônica de trabalho entre as autoridades públicas e as entidades sindicais.

Buscamos corrigir uma injustiça realizada com os servidores públicos federais no tocante à licença para o exercício do mandato classista, em comparação com os servidores públicos estaduais e municipais, assim como em relação aos trabalhadores da iniciativa privada e aos empregados de empresas estatais.

Enquanto no setor privado, nas estatais e na administração pública estadual e municipal, a liberação para o exercício classista ocorre com ônus para empregador, na esfera federal a responsabilidade pelo pagamento dos salários dos servidores liberados recai sobre as próprias entidades sindicais, que, em muitos casos, não possuem condições econômicas de arcar com a liberação do seu dirigente, o que compromete substancialmente a representação da categoria, motivo pelo qual o dirigente não liberado acaba por exercer a dupla jornada de trabalho, uma no órgão e outra no sindicato.

Neste sentido, acreditamos que para reparar essa distorção uma das alternativas é a normatização da convenção 151 do OIT e a mudança do artigo 92 da Lei nº 8.112/1990.

4 - CONSIGNAÇÃO SINDICAL

Considerações para Revogação do Decreto nº 10.328/2020 e a Portaria nº 209/2020

Solicitamos a revogação do Decreto nº 10.328/2020 e Portaria nº 209/2020, ambos do Ministério da Economia, já que esses dois instrumentos serviram a um governo reacionário e fascista na tentativa de fragilizar as entidades sindicais pelo lado financeiro permitindo que o filiado se possa se desligar das entidades se desfiliando de forma unilateral.

A mensalidade sindical é um direito fundamental previsto no art. 8º da Constituição da República, enquanto meio de custeio dos sindicatos, diretamente vinculada à representação das servidoras e servidores e em defesa da categoria.

A sistemática de consignação em folha de pagamento no âmbito do sistema de gestão de pessoas do Poder Executivo federal foi alterada pelo Decreto nº 10.328/2020, que estabeleceu, em seu art. 8-A, que o consignado **poderá, a qualquer tempo, solicitar ao consignatário ou ao beneficiário o cancelamento unilateral**, inclusive de consignações referentes à mensalidade sindical, e ainda, que o comando da exclusão do desconto se dará por simples solicitação no sistema de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal.

A Portaria nº 209/2020, do Ministério da Economia, de forma semelhante, em seu art. 27 **possibilita que o servidor cancele unilateralmente o desconto junto ao próprio órgão pagador**, sem a intervenção e o conhecimento prévio do sindicato, que acaba sendo apenas comunicado do fato quando este já ocorreu.

Em 2020, o governo reacionário e fascista, a pretexto de regulamentar os descontos, atuou contra disposição constitucional, permitindo o deligamento do filiado em folha da mensalidade de forma unilateral e virtual. Ressalta-se que essa possibilidade só é permitida para a mensalidade sindical.

Se por um lado há essa grande facilidade na “desconsignação”, que pode ocorrer com poucos “cliques”, por outro, há uma burocratização no procedimento de filiação. Após a filiação junto ao sindicato, o servidor necessita realizar a autorização e anuência das consignações, através do site do SIGAC/SIGEP ou no aplicativo Sigepe Mobile (pelo celular).

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Essas normas enfraquecem os sindicatos pois atingem diretamente sua capacidade de arrecadação, a facilitação das desfiliações gera imprevisibilidade orçamentária e causam desordem administrativa, pois o sindicato permanece assistindo o filiado até o repasse da contribuição.

Observa-se que o mesmo tratamento não é dado às consignações como empréstimo concedido por instituições financeiras e financiamento imobiliário (inciso IX, art. 4º. do Decreto 8.690/2016), empréstimo ou financiamento concedido por entidade de previdência complementar (inciso X, art. 4º, do Decreto 8.690/2016), amortização de despesas contraídas e de saques realizados por meio de cartão de crédito (art. 3º do Decreto 8.690/2016). Nas referidas hipóteses de consignação não há possibilidade de cancelamento unilateral.

Ainda temos enfrentado ataques de bancos em uma campanha de desfiliação desrespeitosa e desleal, quando afirmam aos trabalhadores que a mensalidade dos Sindicatos reduz a margem para o empréstimo. Afirmção leviana que não condiz com a realidade, pois os Sindicatos são isentos e não entram na margem para o consignado.

É importante destacar que a titularidade da gestão das filiações e desfiliações pertence ao sindicato, sempre a pedido do próprio servidor. Ora, se o sindicato tem o papel de receber os pedidos de filiação ou desfiliação, processá-los e, como consequência, encaminhar aos entes/órgãos públicos a respectiva solicitação de inclusão ou cancelamento dos descontos em folha, não se mostra possível permitir que o desconto já implantado seja cancelado unilateralmente, ainda que, a pedido do servidor, sem que haja sua anterior desfiliação do sindicato.

A cláusula de abertura da Constituição, consubstanciada no **art. 5º, § 2º, da CF**, permite que as referências aos tratados de direitos humanos e do trabalho de que é parte a República Federativa do Brasil fixem parâmetros mais precisos para a interpretação da garantia constitucional, conforme preconiza a Convenção nº 98 e nº 151 da OIT:

Convenção n. 98

Artigo 2 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

Convenção n. 151

Art. 5 – 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

Por fim, destacamos o grande prejuízo que os sindicatos tiveram que a edição do **Decreto nº 10.328/2020 e da Portaria nº 209/2020 do Ministério da Economia**, ambos causarão prejuízos de ordem administrativa e orçamentária aos sindicatos, com indevida interferência na autonomia sindical, afrontando o art. 8º, IV, da Constituição Federal.

Neste sentido solicitamos:

1. a revogação dos normativos que possibilitam a “desconsignação” imediata, unilateral e sem comunicação aos sindicatos e entidades representativas,
2. sejam tomadas providências pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para a

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

- promoção da desburocratização do processo de filiação dos servidores, retornando ao sistema anterior em que é os Sindicatos eram os responsáveis por inserir as consignações no sistema e;
3. a imediata suspensão da desfiliação via digital pela plataforma do governo.

5 - Decretos 9262/2018 e 10.185/2019

PROPOSTA DE ALTERAÇÕES DO DECRETO 9.262/2018 e DECRETO 10.185/2019

1. DECRETO 9.262/2018

Proposta

Exclusão do Artigo 2º

Art. 2º Ficam vedados para os cargos constantes do [Anexo IV](#):

I- a abertura de concurso público; e

II - o provimento de vagas em quantitativo superior ao estabelecido no edital de abertura do concurso público.

2. DECRETO 9262/2018

Art. 2º Ficam vedados a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais em quantitativo superior ao estabelecido em edital de abertura de concurso público para os cargos constantes do [Anexo III](#).

Justificativa

Apresentamos a proposição para os dois decretos, conforme descritos acima, considerando que ambos versam sobre a mesma matéria, que seja: impor limites aos concursos para a seleção e contratação de servidores públicos.

As entidades aqui representadas entendem que o Estado Brasileiro precisa, no cumprimento do seu papel, contar com uma função pública capaz de atender às demandas da sociedade. Durante toda década de 1990, o serviço público federal sofreu com a drástica redução de seus quadros, fruto do processo de destruição de seu papel constitucional. Seja pelos Programas de Demissões Voluntária, pelo arrocho salarial, pela terceirização indiscriminada de funções ou pela não reposição de vagas, por meio da proibição e limitação de concursos.

É certo que nos 14 anos dos governos Lula e Dilma, obtivemos um avanço na reposição de quadros, porém em nada avançou na diminuição das terceirizações, ou na recuperação de cargos e fazeres que atendam às necessidades institucionais.

Na sequência, nos 6 anos de governo Temer e Bolsonaro, vivenciamos um retrocesso no processo de reconstrução da Função Pública, com a edição de medidas e normas legais e algumas ilegais como as que analisamos nesta proposta.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

As revogações aqui solicitadas pretendem dar um folego aos órgãos e entidades do serviço público federal, a partir a possibilidade de escolha por cargos para a abertura de concursos. Para o movimento sindical o ideal seria a revogação total dos dois decretos. Compreendemos, porém, que diante dos avanços tecnológicos, faz-se necessário um demorado processo de identificação dos fazeres e atribuições que supram as necessidades em cada órgão e entidade. Desta forma, para esse momento, emergencialmente propomos as revogações solicitadas que importam na liberação para as vagas dos cargos que contam nos anexos citados.

6 - Decreto nº 9991/2019

PROPOSTA DE ALTERAÇÕES DO DECRETO 9.991/2019

As entidades que compõem o FONASEFE e o FONACATE apresentam as propostas que seguem para discussão e alteração do Decreto 9.991/2019.

1. Artigo 1º

Art. 1º - O Poder Executivo federal manterá escolas de governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Parágrafo único. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Propomos para o 1º:

Alteração do Parágrafo único

Parágrafo único - Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal poderão ser planejados por escolas de governo e pelo Sistema Federal de Ensino Superior e da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Poder Executivo federal.

Justificativa:

Considerando a estrutura das Instituições Federais de Ensino (IFE) e as competências para atuação no processo de capacitação dos servidores públicos, seja na qualificação, por meio da educação formal; ou, no aperfeiçoamento, ofertando ações de capacitação como curso, treinamento e estágios profissionais, julgamos importante incentivar a disponibilização dessa possibilidade a todos os órgãos e entidades.

A utilização das IFE no processo de desenvolvimento dos servidores e servidoras públicos pode ser realizada em diversas modalidades do Ensino, Pesquisa e Extensão, por meio de assessorias, projetos de extensão, prestação de serviços ou projetos de cooperação técnica.

2. Alteração do Artigo 1º - B

Art. 1º - B São escolas de governo: (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

I - aquelas previstas em lei ou decreto; e (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta de alteração:

Art. 1º-B

I -

II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação.

Justificativa:

Trata-se de ajustes da nomenclatura do nome do Ministro de Estado e do Ministério, já informando que esta adequação deverá ser feita em todo Decreto.

3. Inclusão do Art. 1º - C

Art. 1º - C – Integram o sistema de desenvolvimento do Serviço Público Federal:

I – a ENAP

II – as Escolas de Governo

III – as Instituições Federais de Ensino Superior

IV – as instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

Justificativa:

Compreendemos, conforme justificativa anterior, a necessidade de estabelecer um sistema de desenvolvimento para servidores e servidoras, com a utilização das entidades descritas nos incisos propostos. Esta definição propiciará o importante suporte legal para seu funcionamento com a isonomia entre os diversos órgãos e entidades. Assim, a atuação como promotores do desenvolvimento institucional e dos servidores propiciará maiores oportunidades para todo serviço público federal.

4. Inclusão do Art. 1º - D

Art. 1º - D Aplica-se aos servidores Técnico-Administrativos em Educação, a estruturados no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, o Decreto 5.825/2006.

Justificativa:

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Considerando que o desenvolvimento dos servidores e servidoras Técnico-Administrativos em Educação, estruturados no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, regulamentado pela Lei 11.091/2005, e detalhado no Decreto 5.825/2006, compreendemos que os dispositivos de planejamento, execução e avaliação dos planos de desenvolvimento de pessoas estabelecidos pela Decreto 9.991/2018, conflitam com o primeiro decreto citado.

O Decreto 5.825/2006 regulamenta o desenvolvimento dos servidores e servidoras das instituições de ensino dentro de sua carreira. O PCCTAE foi pensado como o indutor de desenvolvimento institucional, por meio de três programas que se intercomunicam e mantêm estreito relacionamento com os Planos Institucionais de Desenvolvimento, lógica não encontrada no Decreto 9.991/2019. A integração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores se concretiza pela indissociabilidade dos do tripé formado pelos programas de Avaliação de Desempenho, de Capacitação e da Matriz de Dimensionamento da Força de Trabalho.

Por sua vez, o Decreto 9.991/2019 apresenta apenas os normativos operacionais para elaboração dos Planos Anuais de Desenvolvimento, com excessiva centralização das ações de capacitação na ENAP, desconsiderando o real papel do desenvolvimento dos servidores e servidoras no universo dos órgãos e entidades onde estão lotados.

5. Supressão do Inciso IX do Art. 3º

Art. 3º

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

Proposta de alteração:

Supressão do Inciso IX, Art. 3º

Justificativa

Questiona-se a proposição de gerir riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento dentro do modelo estabelecido pelo Decreto 9.991/2019. Tal questionamento se justifica pelo detalhamento das etapas de elaboração, monitoramento e controle dos Planos Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que desconsideram os elementos de planejamento e avaliação institucionais, como elemento sistêmico e basilar do desenvolvimento dos servidores e servidoras.

O modelo central regulado no Decreto 9.991/2019 consiste no estabelecimento de uma relação de ações de capacitação e no controle de resultado individual destas, passando ao largo do que propõem a Instrução Normativa Conjunta 01/2016, do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão e do Tribunal de Contas da União.

6. Alteração do Caput do Art. 5º

Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art. 12.

Proposta de alteração:

Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art. 12.

Justificativa:

Entendemos que a delegação de competência sobre a proposta de PDP permite que os gestores das áreas de gestão de pessoas tenham melhor possibilidade para aprovação, alteração das propostas de PDP, o que garante mais velocidade e menor número de instâncias no processo de trabalho, para sua finalização.

7. Alteração dos §§ 3º e 4º do Art. 5º

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e as suas escolas de governo, quando houver, são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 4º A competência de que trata o caput e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta de alteração:

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade, as suas escolas de governo, quando houver, e o Sistema Federal de Ensino são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 4º A competência de que trata o caput e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Justificativa:

Conforme justificativa de alteração do parágrafo único do artigo 1º buscamos maior envolvimento das entidades que compõem o Sistema Federal de Ensino, como forma de aproveitamento de suas competências e expertise, em apoio ao Órgão Central do SIPEC.

Ainda, que a delegação de competência sobre a proposta de PDP permite que os gestores das áreas de gestão de pessoas tenham melhor possibilidade para aprovação, alteração das propostas de PDP, o que garante mais velocidade e menor número de instâncias no processo de trabalho, para sua finalização.

8. Supressão do Art. 7º

Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

I - identificação dos eventos de riscos;

II - avaliação dos riscos;

III - definição das respostas aos riscos; e

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

IV - implementação de medidas de controle.

Proposta de alteração:

Supressão Art. 7º

Justificativa:

A supressão aqui proposta tem por justificativa os mesmos argumentos já apresentados na proposta para a supressão do Inciso IX, Art. 3º

9. Alteração do Art. 7º-A

Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta de alteração:

Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º e art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Justificativa:

A alteração aqui proposta tem por justificativa a necessidade de adequação do texto da IN, com os mesmos argumentos já apresentados na proposta para do Art. 5º.

10. Alteração do Art. 9º

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Proposta de alteração:

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap e ao Sistema Federal de Ensino o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Justificativa:

A alteração aqui proposta tem por justificativa a necessidade de adequação do texto da IN, com os mesmos argumentos já apresentados na proposta para do Art. 1º - C.

11. alteração do § único e criação do §2º do Art. 9º

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais às ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Proposta:

12. §1º - Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais às ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.
13. §2º - Considerando o Art 1º - D, os efeitos deste não se aplicam às entidades do Sistema Federal de Educação, cabendo a estas entidades a definição dos conteúdos, metodologias sobre estas ações de capacitação, bem como o recebimento dos recursos a elas destinados.

Justificativa:

A alteração da numeração do parágrafo existente, bem como a inclusão do parágrafo 2º se justificam pela necessidade de adequação do texto da IN, com os mesmos argumentos já apresentados na proposta para do Art. 1º - C.

14. Exclusão do Inciso II do Art. 13

Art. 13. Caberá à Enap:

I -

II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

Proposta:

Exclusão do Inciso II do Artigo 13

Justificativa:

A supressão apresentada justifica-se na autonomia das universidades e no papel das demais instituições federais de ensino, cujas carreiras têm papel singular dentro do poder executivo por já possuírem gestão própria e infraestrutura que possibilitam elaborar e gerenciar seus próprios PDP, bem como propor cursos qualificação (graduação e pós-graduação) e de extensão. Desta forma, compreendemos que a ENAP como única responsável por articular as ações de desenvolvimento dos servidores é restritivo e não condizente com o universo da gestão de desenvolvimento destas entidades.

15. Alteração dos incisos III e IV e do § 1º do Art. 13

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º O disposto no inciso IV do caput não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta:

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

III - propor ao Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo, Sistema Federal de Ensino e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal.

§ 1º O disposto no inciso IV do caput não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo e pelo Sistema Federal de Ensino.

Justificativas:

As alterações propostas visam adequar o texto completo do Decreto às mudanças de nomenclatura, fruto da criação do MGI, e dar coerência à inserção do papel do Sistema Federal de Ensino no processo de desenvolvimento dos servidores públicos.

16. Alteração do caput e dos incisos III e IV e do § 1º do Art. 14

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, em articulação com a Enap:

I ...

II ...

III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.

Proposta:

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal:

I ...

II ...

III - ofertar as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.

Justificativas:

Compreendemos que a ENAP exerce um importante papel no preparo e oferecimento de ações de capacitação para os servidores do serviço público federal. Porém, não partilhamos da ideia de que tenha por competência centralizar as definições sobre todo conteúdo das ações de capacitação ofertado pelos órgãos e entidades do poder executivo.

As diversas escolas de governo e o sistema federal de ensino, incluído nessa proposta como promotores de ações de capacitação, em seus diversos níveis e formatos, não possuem relação de subordinação hierárquica à ENAP. Fato que não impede de realizar ações articuladas sempre que possível.

17. Alteração do caput e do § único do Art. 14 - A

Art. 14-A. As escolas de governo terão autonomia para:

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Parágrafo único. As escolas de governo ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta:

Art. 14-A. As escolas de governo e o Sistema Federal de Ensino terão autonomia para:

Parágrafo único. As escolas de governo e o Sistema Federal de Ensino ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada.

Justificativa:

As propostas aqui apresentadas pretendem adequar o texto do decreto dando coerência à inserção do papel do Sistema Federal de Ensino no processo de desenvolvimento dos servidores públicos.

18. Alteração do Art. 15

Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:

I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e

II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.

Proposta de alteração:

II - atuar, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.

Justificativa:

Acreditamos que, da mesma forma que a descentralização decisória para aplicação de recursos para ações de desenvolvimento pessoas é benéfica para administração pública, de maneira análoga, a autonomia de cada órgão e entidade deve ser preservada, principalmente quando se trata de instituições federais de ensino, entidades essas que já tem grande expertise na elaboração de ações de desenvolvimento de pessoas, com a elaboração de cursos **lato sensu e stricto sensu**.

19. Alteração do Art. 16

Art. 16. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP, observado o disposto no § 2º do art. 5º. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Proposta de alteração:

§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, **podendo ser delegada a autoridades dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação**, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

Justificativa:

A descentralização decisória para aquisição de despesas para ações de desenvolvimento de pessoas é imprescindível para proporcionar agilidade nas atividades setoriais que buscam efetividade. Além disso, o gestor imediato é o que tem maior conhecimento das necessidades de qualificação dos servidores de sua unidade.

20. Alteração do Art. 18

Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

- I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;
- III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e
- IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

- I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e
- II - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.
- II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

Proposta de alteração:

- III - participação em programa de pós-graduação **lato sensu e stricto sensu** no País; e

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Justificativa:

As ferramentas que visam a democratização dos meios de acesso à capacitação são imprescindíveis para promover o crescimento profissional e pessoal do servidor público. O conhecimento adquirido amplia suas perspectivas, fortalece sua autoconfiança e proporciona novas oportunidades de desenvolvimento. Além disso, servidores públicos capacitados têm maior habilidade para lidar com tarefas complexas e demandas de trabalho. Ao aprimorar suas competências, eles se tornam mais produtivos, otimizando processos e agilizando a execução de suas atividades, o que contribui para a eficiência e economia de recursos. Nesse sentido, acreditamos que tanto os programas de pós-graduação **lato sensu e stricto sensu** devem ser incentivados de forma isonômica, através de afastamentos, para fins de qualificação do servidor.

21. Alteração do Art. 22

Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação **stricto sensu** serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

Proposta de alteração:

Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação **lato sensu e stricto sensu** serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes

Justificativa:

Nos mesmos termos da justificativa de alteração do artigo 18

22. Alteração do Art. 27

Art. 27. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Proposta de alteração:

Supressão do artigo

Justificativa:

Se o órgão, em seu planejamento, tiver condições de liberar mais servidores, não faz sentido estabelecer um percentual mínimo de licença para capacitação.

23. Alteração do Art. 30

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Proposta de alteração:

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade, **permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor** em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

Justificativa:

As propostas aqui apresentadas pretendem adequar o texto do decreto dando coerência conforme a justificativa apresentada para o artigo 5º.

24. Alteração do Art. 31

Parágrafo único.

Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) (Vide)

Proposta de alteração:

Parágrafo único.

Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de **cento e oitenta dias.**” (NR) (Vide)

Justificativa:

O Investimento da administração pública para aprimoramento do servidor público é grande, principalmente para afastamentos fora do país, desse modo, perder o cargo de comissão ou função de confiança em um espaço curto de 30 dias não estimula a participação efetiva do servidor em ações de desenvolvimento, através de cursos/programas de aperfeiçoamento, desse modo propomos a ampliação de espaço para 180 dias.

7 - Decreto nº 10.620/2021

PROPOSTA DE REVOGAÇÃO DO DECRETO 10.620/2021

Propostas

1. Revogação total do Decreto 10.620/2012
2. Imediato retorno dos servidores que se aposentaram na vigência do decreto e que foram transferidos para o INSS;
3. Suspensão imediata do decreto e o envio dos servidores para o INSS;
4. Manutenção da realização das aposentadorias dos servidores nas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades aos quais são vinculados; e,
5. Discussão e construção conjunta de proposta para a constituição da unidade que será responsável gestão as aposentadorias as vagas dos cargos relacionadas nos anexos citados no Decreto 10.620/2021.

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

Justificativa

O governo reacionário e fascista, publicou o Decreto nº 10.620/2021, que definiu a competência para a concessão e a manutenção das aposentadorias e pensões do regime próprio de previdência social no âmbito da administração pública federal.

Em março de 2021 o Partido dos Trabalhadores ajuizou no Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN 6767), contra dispositivos do Decreto 10.620/2021 que estipula dois órgãos gestores para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos federais: 1) o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), para os servidores da administração direta, e 2) o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para os servidores da administração indireta.

O Decreto é inconstitucional por corromper a Emenda Constitucional nº 103/2019, que veda a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos e de mais de uma unidade gestora do respectivo regime em cada ente estatal.

Com relação à infraestrutura, o INSS não tem condições estruturais e nem de pessoal para atender os aposentados do próprio INSS e muito menos de abarcar mais de um milhão de aposentados do RPPS, principalmente pela precarização sofrida pelo governo anterior.

Vale lembrar que este Decreto não se aplica aos poderes Legislativo, Judiciário e nem aos órgãos constitucionalmente autônomos, apenas autarquias e fundações.

O cronograma de centralização estabelecido pelo decreto, foi publicada no dia 12 de julho a Portaria 8.374, que normatiza os procedimentos para o envio de toda documentação dos aposentados, pensionistas e das pessoas em processo de aposentação para o INSS.

8 - PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 32

Análise da Proposta de Reforma Administrativa – PEC nº 32/2020

Como largamente difundido, o texto dispõe sobre a proposta governamental de Reforma Administrativa com o objetivo de alterar disposições e regras de servidores e empregados públicos, bem como regras de organização administrativa.

Cabe ressaltar que essa medida foi alvo de ações de luta do movimento sindical durante o último período a partir de ações unitárias articuladas, em especial, pelo Fonasefe com ações nas redes e nas ruas, bem como a presença marcante por semanas na frente da Câmara dos Deputados fazendo pressão para que essa medida fosse retirada de pauta.

Podemos afirmar que a luta contra a PEC 32 toma como principal avaliação política, a caracterização dessa medida como um ataque aos serviços públicos, à vida e ao trabalho dos servidores e servidoras públicos e a vida da classe trabalhadora. Por isso a pauta é pelo arquivamento imediato da PEC 32.

Destacamos aqui os principais elementos que afetam os servidores públicos:

- permite o fim dos concursos públicos e abre possibilidades de novas formas de contratação

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

possibilitando apadrinhamento, facilitando corrupção;

- fim da estabilidade e terceirização de serviços transferindo renda pública para a iniciativa privada;
- não teremos apenas a aferição do desempenho individual do servidor, mas o atrelamento desse desempenho às metas institucionais, em modelo de negócios próprio da iniciativa privada;
- possibilidade de demissão dos servidores estáveis;
- a possibilidade de que a norma geral não estabeleça limites significativos para a ocupação de cargos em comissão por servidores detentores de cargos efetivos, mas que sirvam como cabide de posição política daqueles que se locupletam da finalidade pública;
- próprio texto da PEC 32 já estipulou que o prazo máximo de duração da contratação por prazo determinado será de 10 (dez) anos, o que nos parece demasiadamente longo para uma atividade que, em tese, deveria ser somente excepcional. Apesar da PEC 32 mencionar que essa modalidade de contratação será para atender a necessidades temporárias, o mesmo texto excepciona essa forma de contratação ao prever que, até mesmo no caso das atividades permanentes, será permitida a contratação por tempo determinado, desde que esteja revestida da natureza transitória;
- Essa escolha do legislador nos leva a crer que os contratos por prazo determinado serão, na verdade, uma nova modalidade de contrato firmado com a administração pública, de maneira precária e sem continuidade da prestação do serviço com o interesse público, em um cargo que não possui qualquer estabilidade profissional e que provavelmente passará a ser utilizado em larga escala pelas gestões governamentais;
- maior precarização ao serviço público, colocando a atividade em risco, além de promover uma quebra no custeio do regime próprio de previdência dos servidores públicos, já que os contratados por tempo determinado serão filiados ao regime geral de previdência social
- risco de déficits previdenciários nos regimes próprios;
- grande subjetividade que os termos “temporárias”, “permanentes” e “transitória” carrega em seu sentido, já que não estão regulamentados no texto da PEC, o que também vulnerabiliza o interesse público, que poderá ter interpretações distintas a depender da gestão que assume o Poder;
- se criou modalidade de perda de cargo estável. A declaração de desnecessidade de um cargo público está atrelada a critérios extremamente subjetivos, ao bel alvitre do administrador da ocasião, o que pode levar a um apadrinhamento político irresponsável e contrário ao interesse público, além de ser uma medida que vulnera a própria estabilidade. A criação da PEC 32 sobre os cargos desnecessários caminha em sentido contrário ao texto da constituição e ao desenho que foi alcançado após a reestruturação democrática do país.
- imposição de utilização de plataforma eletrônica de serviços públicos - a incidência da Lei Geral de Proteção de Dados e a utilização indevida dos dados necessários para o atendimento desse inciso, na medida em que a imposição constitucional gerará a manutenção de uma imensa base de dados públicos;
- Suspensão de remuneração temporária em casos de licenças e afastamentos superiores a trinta dias. O texto da PEC 32 prevê que os afastamentos e licenciamentos ordinários dos servidores não gerarão a manutenção de pagamento de cargo em comissão, função de confiança, bônus, honorários, parcelas indenizatórias ou qualquer parcela que não seja permanente;
- estímulo a distinções entre servidores investidos em cargos ditos exclusivos de Estado, enfraquecendo a luta em unidade dos servidores;
- Com os cargos por prazo determinado, o que se percebe é a intenção do governo em usurpar da força de trabalho de servidores por um período fixo, sem que isso signifique a sua absorção como servidores plenos;
- terceirização do serviço público, que passa a ser concebido como uma atividade privada, onde o interesse público é subalternizado;
- o servidor estável que venha ocupar cargo efetivo após a promulgação da PEC 32 perder o cargo em decorrência de resultado insatisfatório em procedimento de avaliação de desempenho e em virtude de desnecessidade ou obsolescência do cargo público, na forma da lei;
- prever a possibilidade de redução da remuneração dos servidores públicos em até 25% diante da redução da jornada;
- vedação a concessão aos servidores do Poder Executivo dos entes federativos a concessão de:

a) férias em período superior a trinta dias pelo período aquisitivo de um ano;

b) adicionais referentes a tempo de serviço, independentemente da denominação adotada;

FONASEFE / FONACATE / CENTRAIS SINDICAIS

- c) aumento de remuneração ou de parcelas indenizatórias com efeitos retroativos;
- d) licença-prêmio, licença-assiduidade ou outra licença decorrente de tempo de serviço, independentemente da denominação adotada, ressalvada, dentro dos limites da lei, licença para fins de capacitação;
- e) aposentadoria compulsória como modalidade de punição;
- f) adicional ou indenização por substituição, independentemente da denominação adotada, ressalvada a efetiva substituição de cargo em comissão, função de confiança e cargo de liderança e assessoramento;
- g) parcelas indenizatórias sem previsão de requisitos e critérios de cálculo definidos em lei;
- h) progressão ou promoção baseada exclusivamente em tempo de serviço.

9 - PROJETO DE LEI Nº 252/2003

Justificativa em anexo