



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2/2019/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

Brasília, de de 2019.

**Assunto: Aos Dirigentes de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC - Diretrizes de gestão de pessoas do Poder Executivo federal.**

*Referência: Processo SEI nº 19975.111462/2019-81*

Senhores (as) Dirigentes,

1. Como é de conhecimento público, o Governo federal vivencia intensa crise econômica e financeira e, conseqüentemente, não dispõe de recursos orçamentários que o habilite a propor iniciativas que impactem as contas públicas.
2. Convém ressaltar que, de acordo com o art. 169 da Constituição Federal, a concessão de aumento de remuneração e a alteração de estrutura de carreiras só poderão ser realizadas se: houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, e se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias.
3. Nesse sentido, a Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2019 (Lei nº 13.707, de 14 de agosto de 2018) e o Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2020, encaminhado ao Congresso Nacional por meio da Mensagem Presidencial nº 18, de 15 de abril de 2019, não elencaram entre o rol de autorizações a concessão de aumentos remuneratórios aos servidores públicos, nem as transformações e reestruturações de cargos e carreiras que impliquem aumento de despesa.
4. Conseqüentemente, o incremento da despesa com pessoal advindo da implementação de propostas dessa natureza também não foi previsto na Lei Orçamentária Anual para 2019 (Lei nº 13.808, de 15 de janeiro de 2019). A inexistência dessas previsões em ato legal se harmoniza com o cenário atual de restrição fiscal e com a Emenda Constitucional nº 95, de 2016, que instituiu o Novo Regime Fiscal (NRF).
5. Neste cenário de imensos desafios, esta Secretaria se sensibiliza com as necessidades dos órgãos e entidades no que tange à reorganização de sua força de trabalho e reestruturação dos planos de cargos e carreiras e reconhece os problemas por eles enfrentados. O momento é, sem dúvida, de muitas dificuldades, mas

também de oportunidades para se estabelecer novos modelos e soluções estruturais para a gestão de pessoas a médio e longo prazos na Administração Pública federal.

6. Para tanto, é essencial que as propostas de criação ou reestruturação de planos de cargos e carreiras, que porventura sejam encaminhadas a este Ministério da Economia, devam estar adequadas e alinhadas às atuais diretrizes de gestão de pessoas do Poder Executivo federal, principalmente no sentido de desburocratização administrativa e ganhos de eficiência decorrentes da redução/racionalização de cargos e carreiras, destacando-se as seguintes premissas:

a) a redução ou unificação das carreiras ou cargos existentes;

b) a manutenção das estruturas remuneratórias atuais, inclusive das aposentadorias e pensões, evitando-se o aumento de gasto público;

c) a manutenção dos requisitos de ingresso dos cargos efetivos, das similaridades de atribuições e de remunerações, como critérios para se evitar a hipótese de provimento derivado em cargo público relacionado ao instituto da “transposição de cargos”, que afronta ao disposto no art. 37, inciso II, da Constituição Federal; e

d) a mobilidade e flexibilidade na movimentação de pessoal, oportunizando a melhoria na gestão da força de trabalho existente e a possibilidade de redução de custos operacionais na realização das atividades dos órgãos e entidades.

7. Essas premissas vão ao encontro das iniciativas deste Governo que visam corrigir a rigidez e obsolescência existente entre as atuais estruturas de cargos e a necessidade da Administração em cumprir com seu papel junto à sociedade.

8. Ressalto, que são aproximadamente três mil cargos distintos entre centenas de planos e carreiras existentes, cujas amplitudes salariais e regras de desenvolvimento não condizem com as características das atividades atuais ou da realidade da Administração Pública. Desta feita, os projetos conduzidos por esta Secretaria priorizam especialmente a redução deste número excessivo de cargos existentes, considerando o que segue abaixo:

**a) baixa possibilidade de movimentação de servidores:** com a opção, ao longo dos anos, por carreiras/planos estruturados por órgão ou entidade, limita-se a mobilidade entre servidores, dificultando a gestão da força de trabalho;

**b) negociação fragmentada:** a quantidade excessiva de carreiras implica em grande quantidade de frentes de negociação diferentes, acentuando as dificuldades na gestão de cargos e carreiras;

**c) multiplicidade de regras:** cada carreira possui regramento diferente (em relação a progressão e promoção, por exemplo), o que gera esforço significativo de gestão;

**d) dificuldade de conciliar gestão de pessoas e estrutura da Administração Pública Federal:** com a estruturação de carreiras por órgão/entidade, as alterações de estrutura organizacional (fusão, criação e extinção de órgãos) tendem a criar dificuldades para a gestão da força de trabalho; e

**e) cargos com atribuições muito específicas:** o que gera rigidez e inviabiliza o aproveitamento eficiente de pessoal.

9. A propósito, importante registrar a necessidade de alcançarmos o equilíbrio fiscal e controlar os gastos públicos, de forma justa e equânime. Estamos no início de um custoso processo de recuperação, que só será sólido e duradouro se formos capazes de realizar ajustes difíceis e reformas estruturantes, trabalhando juntos.

10. Ao longo do primeiro semestre deste ano, verificou-se intenso encaminhamento à esta Secretaria de processos com propostas complexas e que não se coadunam com as diretrizes aqui exposta, o que demandou muitas horas de trabalho do corpo técnico para análise e resposta a essas demandas.

11. Assim, é indubitável que para a construção de novos modelos de carreiras e desempenho de pessoas faz-se necessária a concentração total dos técnicos desta Secretaria. Dessa forma, conto com a colaboração de todos no sentido de observarem os termos deste Ofício no caso de encaminhamento a este Ministério de propostas que envolvam reestruturação de cargos e carreias.

12. Finalmente, informamos que as propostas que estiverem em desacordo com as atuais diretrizes de gestão de pessoas deste Governo, mencionadas no item 6, serão devolvidas pelos motivos justificados no contexto deste Ofício.

Atenciosamente,

## SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 18/07/2019, às 16:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **3020018** e o código CRC **8358B8CA**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco C, - Bairro Zona Cívico-Administrativa  
CEP 70046-900 - Brasília/DF  
(61) 2020-1003 - e-mail [sgp@planejamento.gov.br](mailto:sgp@planejamento.gov.br)

**Referência:** ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 19975.111462/2019-81.

SEI nº 3020018