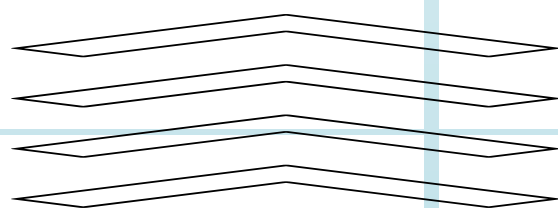


# Perspectivas para carreiras e cargos da administração federal: criação, racionalização e reestruturação

(Portaria MGI nº 5.127, de 13 de agosto de 2024)

**Mirian Dantas dos Santos**

Pró-reitora de Gestão de Pessoas da UFRN



# Perfil atual do Quadro de Técnico-Administrativo

Situação	Qtd de Cargos	%
Ativos	92	40,4%
Extintos	42	18,4%
Suspensos	94	41,2%
Total	228	



# Contexto histórico

Marco	
1987	<p>Lei 7.596/1987 - Institui o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE</p> <p>Primeiro Plano de Cargos específicos para as Instituições Federais de Ensino.</p> <p><b>Principais pontos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Estruturação dos cargos em grupos e subgrupos</li><li>- Permitia a mudança de cargos</li><li>- Carreiras de docentes e técnicos</li><li>- Progressão por capacitação</li><li>- Afastamentos para pós-graduação</li></ul>
1988	<p>Redemocratização política (Constituição de 1988)</p> <p>Institui Regime Jurídico Único para administração pública</p> <p>Veda a ascensão funcional</p> <p>Institui a estabilidade no serviço público</p>



# Contexto histórico

Marco	
1990	<p>Lei 8.112/1990 - institui o regime jurídico único para a administração pública federal</p> <p>Submete todos os servidores ativos, na qualidade de servidores públicos, a esse regime.</p> <p>Transforma os empregos regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em cargos públicos.</p>
1998	<p>Aprovação da reforma administrativa “Bresser Pereira”:</p> <p>Emenda Constitucional 19/1998, que introduziu mudanças significativas na administração pública, especialmente ao flexibilizar o Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos, permitindo que houvesse diferentes regimes de contratação, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o RJU.</p> <p>- <i>Fim da exclusividade do Regime Jurídico Único (Efeitos suspensos por meio da ADI 2135)</i></p> <p>Privatizações e demissões voluntárias</p> <p>Lei 9.632/1998 - extinção dos cargos do Grupo Nível de Apoio</p> <p>Extingue cargos vagos e os que vierem a vagar, dando início ao processo de terceirização nas IFEs.</p>



# Contexto histórico

Marco	
2005	<p>Lei 11.091/2005 - estruturação do Plano de Carreira de Cargos Técnico-Administrativos em educação – PCCTAE, mantando a mesma matriz de cargos do PUCRCE.</p> <p>Principais conquistas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Estrutura os cargos em cinco níveis de classificação com três níveis de capacitação</li><li>-Incorporação de gratificações e <i>step constante</i></li><li>-Fortalecimento da Gestão de Pessoas</li><li>-Plano de Desenvolvimento dos Servidores e Avaliação de Desempenho vinculados aos objetivos/metapas institucionais</li><li>- Incentivo à Qualificação (reconhecimento e valorização)</li></ul>
2010	<p>Decreto 7.232/2010 - dispõe sobre o quantitativo de lotação dos cargos dos níveis “C”, “D” e “E” integrantes do PCCTAE, estabelecendo autonomia para as universidades realizarem concurso público para reposição das vacâncias</p>
2018	<p>Decreto 9.262/2018 - extingue cargos vagos e que vierem a vagar</p>
2019	<p>Decreto 10.185/2019 - extingue cargos vagos e que vierem a vagar e veda a abertura de concursos públicos para diversos cargos dos Níveis C, D e E</p>
2024	<p>Termo de Acordo n. 11/2024</p>





# Termo de Acordo Nº 11/2024

**Cláusula sexta** – Será promovida a racionalização de cargos suspensos, vagos e a vagar (**cargo amplo**).

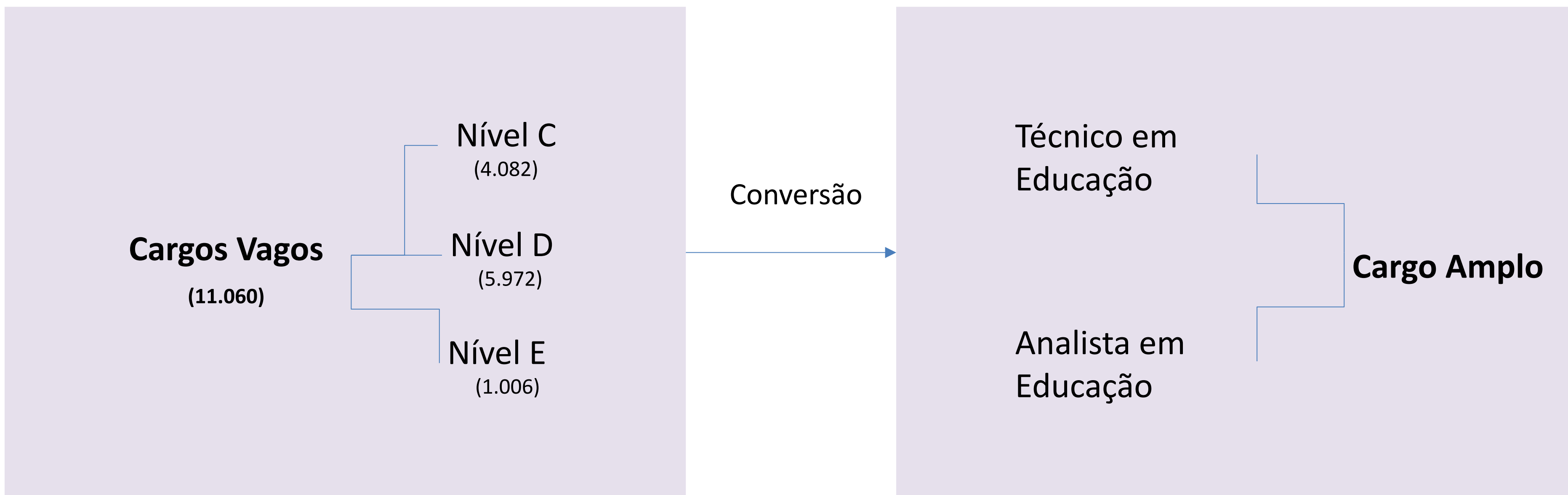
**Cláusula décima terceira** – O Ministério da Educação - MEC, no âmbito de suas competências e atuação, promoverá estudos, no prazo de até 180 dias após a assinatura do presente Termo, e dará encaminhamento para implementação em 2025, por intermédio da Comissão Nacional de Supervisão -CNS/PCCTAE e da Mesa Setorial do MEC, às seguintes demandas:

**e) racionalização dos cargos ocupados**



# Termo de Acordo Nº 11/2024 – Cargo Amplo

## Possibilidades de Conversão



# Termo de Acordo Nº 11/2024 – Racionalização dos cargos ocupados

## Lei 11.091/2005

Art. 18. O Poder Executivo promoverá, mediante decreto, a racionalização dos cargos integrantes do Plano de Carreira, observados os seguintes critérios e requisitos:

I - unificação, em cargos de mesma denominação e nível de escolaridade, dos cargos de denominações distintas, oriundos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, do Plano de Classificação de Cargos - PCC e de planos correlatos, cujas **atribuições, requisitos de qualificação, escolaridade, habilitação profissional ou especialização exigidos para ingresso sejam idênticos ou essencialmente iguais** aos cargos de destino;

II - transposição aos respectivos cargos, e inclusão dos servidores na nova situação, obedecida a correspondência, identidade e similaridade de atribuições entre o cargo de origem e o cargo em que for enquadrado; e

III - posicionamento do servidor ocupante dos cargos unificados em nível de classificação e nível de capacitação e padrão de vencimento básico do cargo de destino, observados os critérios de enquadramento estabelecidos por esta Lei.





# Termo de Acordo Nº 11/2024 – Racionalização dos cargos ocupados

**Portaria MGI nº 5.127/2024** - Estabelecer diretrizes para a racionalização, criação e reestruturação de cargos e carreiras na administração pública federal.

Diretrizes para Criação, Racionalização e Reestruturação de Planos, Carreiras e Cargos Efetivos:

- I - **geração de valor público por meio da excelência na gestão de pessoas;**
- II - **simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos;**
- III - agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes;
- IV - **gestão dinâmica da força de trabalho;**
- V - **priorização das atividades estratégicas e complexas;**
- VI - priorização de planos, carreiras e cargos efetivos que possam atuar de modo transversal;
- VII - promoção da movimentação de pessoal que garanta aproveitamento adequado da força de trabalho.
- VIII - **valorização da pessoa ocupante de cargo efetivo;**
- IX - **desenvolvimento contínuo da pessoa ocupante de cargo efetivo; e,**
- X - **reconhecimento do mérito individual e do esforço de cooperação dentro das equipes.**



# Termo de Acordo Nº 11/2024 – Racionalização dos cargos ocupados

**Portaria MGI nº 5.127/2024** - Estabelecer diretrizes para a racionalização, criação e reestruturação de cargos e carreiras na administração pública federal.

**As mudanças não devem alterar os níveis de escolaridade exigidos para ingresso.**

Favorecimento à Mobilidade

Sempre que possível, incentivar a movimentação de servidores entre órgãos, respeitando direitos e vantagens do cargo de origem.

Não devem ser encaminhadas propostas de criação de cargos efetivos com atribuições que sejam:

- I - idênticas ou similares às de cargos existentes;
- II - temporárias ou com tendência a se tornarem obsoletas; ou
- III - de menor complexidade



# Termo de Acordo Nº 11/2024 – Racionalização dos cargos ocupados

**Portaria MGI nº 5.127/2024** - Estabelecer diretrizes para a racionalização, criação e reestruturação de cargos e carreiras na administração pública federal.

**As mudanças não devem alterar os níveis de escolaridade exigidos para ingresso.**

Favorecimento à Mobilidade

Sempre que possível, incentivar a movimentação de servidores entre órgãos, respeitando direitos e vantagens do cargo de origem.

Não devem ser encaminhadas propostas de criação de cargos efetivos com atribuições que sejam:

- I - idênticas ou similares às de cargos existentes;
- II - temporárias ou com tendência a se tornarem obsoletas; ou
- III - de menor complexidade



# Perspectivas Futuras sob o contexto da Portaria MGI nº 5.127/2024

Unificação de cargos com atribuições semelhantes em carreiras únicas, permitindo atuação em diferentes órgãos e promovendo mobilidade dos servidores.

Cargos multifuncionais ou multidisciplinares.

Preferência para estrutura remuneratória simplificada, excepcionando a instituição de parcelas relacionadas à titulação acadêmica para os casos relacionados a ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico.

Restrições para criação de bônus e parcelas adicionais.

Estabelecimento de políticas de formação continuada, garantindo a qualificação constante dos servidores para atender às demandas emergentes

Promoção e valorização profissional vinculadas à entrega de resultados efetivos e à inovação no desempenho funcional.





# Perspectivas Futuras sob o contexto da Portaria MGI nº 5.127/2024

Implementação de processos digitais para maior agilidade e alinhamento às demandas sociais.

Integração de tecnologias avançadas, como Inteligência Artificial (IA), para otimizar e modernizar fluxos de trabalho.

Consolidação de modelos dinâmicos de trabalho, incluindo o fortalecimento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), promovendo maior eficiência e adaptabilidade.

## Desafios

A Portaria MGI Nº 5.127 traz uma proposta para modernizar e simplificar a gestão de pessoal na administração pública federal. Embora seus objetivos sejam positivos, os desafios práticos e as incertezas para os servidores precisam ser acompanhados de perto. É essencial garantir que as mudanças não comprometam direitos adquiridos ou a qualidade do serviço público.





# Perspectivas Futuras sob o contexto da ADI 2135

A ADI 2135 (Ação Direta de Inconstitucionalidade), que questiona a constitucionalidade da Emenda Constitucional nº 19/1998, traz impactos significativos para a gestão de pessoas no serviço público:

## Decisão do STF - ADI 2135

O STF decidiu pela constitucionalidade da Emenda Constitucional da EC 19/1998

- A decisão reforça a obrigatoriedade do Regime Jurídico Único para os atuais servidores públicos.
- Permite que diferentes regimes de contratação, como a CLT e o RJU

## Quais impactos da flexibilização do RJU?

A Lei 9.962/2000 - disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal

Os cargos vagos serão transformados em empregos públicos?

Os empregos serão incluídos no PCCTAE na mesma tabela de cargos e remuneração?

Como fica as mesas de negociações? Serão duas mesas distintas?



# Conclusão

A convergência entre os instrumentos legais, como e a Portaria MGI nº 5.127/2024, as mudanças de contexto de atuação e os possíveis impactos da EC 19/98, demonstra um cenário em transformação acelerada, com desafios complexos quanto à manutenção de direitos, racionalização, eficiência e inovação na gestão pública, além do impacto na área de gestão de pessoas e relação com movimentos sindicais.



**Obrigada!**  
**[mirian.santos@ufrn.br](mailto:mirian.santos@ufrn.br)**

