

# VI – Políticas de Recursos Humanos

Democratização das Relações de Trabalho

Gestão da Força de Trabalho: Recomposição e Formação de Quadros de Pessoal do Poder Executivo Federal



## DEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A política de gestão de pessoas é pautada pelo princípio da democratização das relações de trabalho e tem por prioridade a valorização dos servidores públicos federais, o fortalecimento das carreiras do Poder Executivo Federal e a modernização dos sistemas e processos de trabalho, com o objetivo de proporcionar capacidade de gestão ao Estado, combinada com transparência e melhoria da qualidade dos serviços prestados, restaurando a confiança da sociedade no serviço público.

Nesse sentido, foi realizado amplo processo de reestruturação e reorganização dos quadros de pessoal dos órgãos e das entidades públicas federais, o que envolveu a reorganização das carreiras e dos planos de cargos, a criação de carreiras em áreas estratégicas e a recuperação das remunerações, valorizando o servidor e dotando o serviço público de carreiras fortalecidas e atrativas.

O processo de revisão das carreiras e das remunerações foi feito de forma negociada. A prática da negociação coletiva foi instituída, desde 2003, com o Sistema Nacional de Negociação Permanente, que mantém mesas de negociação entre o Governo e as entidades sindicais representativas dos servidores públicos federais, com o intuito de dar tratamento aos conflitos das relações de trabalho na Administração Pública Federal.

Por meio do Sistema de Negociação Permanente, foram realizados mais de 70 acordos com entidades sindicais, de 2003 a 2008, abarcando 1,15 milhão de servidores federais, que tiveram por objeto, em síntese, a criação de uma política salarial, a reestruturação da composição remuneratória e a reformulação de carreiras e planos de cargos.

Diante dos resultados obtidos com o diálogo, foi pactuada, na mesa de negociação, a necessidade de consolidação do direito à negociação coletiva dos servidores públicos. A ratificação da Convenção 151, da OIT, concluída com a publicação do Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010, representa importante vitória do diálogo na Administração Pública e coroa a redemocratização do Estado brasileiro.

A regulamentação do direito à negociação coletiva está sendo elaborada em conjunto com as entidades sindicais nacionais do funcionalismo público, à luz da compreensão de que a negociação coletiva é ponte, e não mais obstáculo, entre a liberdade sindical e o direito de greve. A proposta visa sanar a omissão desses institutos, erigindo a regulamentação deste tripé fundamental: negociação coletiva, direito de greve e liberdade sindical, como institutos aptos ao tratamento dos conflitos oriundos das relações de trabalho no serviço público.

A negociação coletiva foi adotada como instrumento estratégico de gestão para o tratamento dos conflitos nas relações de trabalho, a par do tratamento individual das demandas, por meio da Ouvidoria Geral do Servidor Público, que desempenha importante papel mediador nos conflitos individuais.

A realização da I Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal, em julho de 2009, concebida à luz da política de democratização das relações de trabalho, foi um processo pioneiro adotado para o debate das diretrizes e dos desafios da política de gestão de pessoas, com a participação de todos os atores envolvidos, a saber: dirigentes públicos, entidades sindicais e a sociedade civil organizada.

A política de gestão de pessoas priorizou, ainda, o desenvolvimento de uma política de atenção à saúde do servidor, também construída de forma participativa. Foi estruturado, então, o Siass, com o objetivo de uniformizar as normas de concessão de benefícios, padronizar os procedimentos periciais, racionalizar os recursos, produzir informações gerenciais sobre saúde do servidor, entre outras iniciativas.

A organização do Sias contempla uma política sustentada a partir dos eixos: vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde, perícia em saúde e assistência médica e odontológica. A política está fundamentada na abordagem biopsicossocial, em informação epidemiológica, na inter-relação dos eixos, no trabalho em equipe multidisciplinar, no conhecimento transdisciplinar e na avaliação dos locais de trabalho, sendo considerados, nesse caso, os ambientes e as relações de trabalho.

Destaca-se na Política de Atenção à Saúde do Servidor a recuperação do valor *per capita* destinado aos servidores, tendo sido estabelecida a isonomia desse benefício entre todos os entes do Poder Executivo, e reajustado o valor semestralmente, desde 2007.

No que se refere à implantação de novos instrumentos e metodologias de gestão de pessoas, um importante passo foi dado com a adoção da gestão por competências como instrumento estratégico da política de desenvolvimento do servidor. Em 2006, foi instituído um marco regulador para o processo de fortalecimento da qualificação e profissionalização do serviço público, dando nova dinâmica à política de capacitação.

Em caráter inédito, foi desenvolvida parceria entre a UFRGS e a SRH para realizar o Curso de Especialização em Negociação Coletiva, a distância, que, em outubro de 2010, forma aproximadamente 600 servidores públicos especialistas em negociação coletiva. Em razão do êxito da iniciativa, e de inúmeras solicitações recebidas, propõe-se a segunda edição do curso para o exercício de 2011.

A modernização dos sistemas e processos de trabalho é estratégica para a política de gestão de pessoas, a fim de permitir maior agilidade nos procedimentos de gestão da força de trabalho e a adoção de ferramentas mais eficazes no controle e na produção de informações gerenciais. Nesse sentido, diversas ações foram desenvolvidas para a modernização da folha de pagamento e a adoção de um novo sistema informatizado de gestão de recursos humanos.

Os programas e as ações implementados na execução da política de gestão de pessoas, fundamentados na democratização das relações de trabalho, fazem parte do processo de recuperação da capacidade gerencial do Estado e colocam a gestão dos recursos humanos no plano estratégico para o desenvolvimento das políticas públicas.

## Diretrizes de Planos de Carreiras

O processo de reorganização de carreiras e planos de cargos do Poder Executivo Federal, que culminou com a edição das Medidas Provisórias nºs 431, 434, 440 e 441, de 2008, convertidas nas Leis nºs 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.776, de setembro de 2008, 11.890, de dezembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, respectivamente, promoveu o fortalecimento da força de trabalho de todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

Além de amplos reajustes de remuneração, implementados ao longo dos anos de 2008, 2009, 2010 e, para algumas carreiras, 2011, foi realizado o fortalecimento das estruturas remuneratórias, com a incorporação de gratificações ao vencimento básico do servidor, a previsão da remuneração por desempenho e a extensão da modalidade de remuneração por subsídio.

Foi introduzida, ainda, uma inovadora sistemática de avaliação de desempenho, a ser praticada pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, que prevê instrumentos de gestão participativa, propiciando a democratização das relações de trabalho.

A Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, delineia as diretrizes do processo de avaliação de desempenho, inovando ao prever a pactuação das metas entre os servidores e a respectiva chefia; o modelo

de avaliação 360 graus, em que o indivíduo não é avaliado apenas pela sua chefia, mas também pelos demais componentes da equipe de trabalho; a instituição de uma Comissão de Acompanhamento do processo avaliativo em cada órgão, com membros indicados pela administração do órgão ou da entidade e pelos servidores; e, ainda, um Comitê Gestor da Política de Avaliação de Desempenho, com participação paritária de representantes do Poder Executivo, da sociedade civil e das entidades representativas dos servidores públicos do Poder Executivo.

O Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, regulamentou 48 (quarenta e oito) gratificações de desempenho, fixando os critérios e fatores mínimos a serem observados pelos órgãos e entidades públicas federais na execução do processo avaliativo, bem como detalhando os procedimentos do ciclo de avaliação. Com a publicação desse Decreto, a autoridade máxima de cada órgão ou entidade deverá publicar portaria que poderá fixar critérios complementares e deverá prever as metas institucionais, a partir das quais as equipes de trabalho poderão pactuar as metas intermediárias e individuais que comporão o plano de trabalho a ser observado durante o ciclo de avaliação.

A nova sistemática de avaliação de desempenho tem por mérito, além da introdução de mecanismos democráticos de gestão nas relações de trabalho, a concretização da cultura de planejamento estratégico nas instituições públicas e o desenvolvimento dos servidores na carreira vinculado à capacitação, resultando na profissionalização e na oferta de serviços públicos de qualidade à população.

A SRH tem realizado debates em seminários, oficinas, grupos de trabalho, entre outras metodologias, orientando e auxiliando os dirigentes de recursos humanos na efetiva implantação dessa inovadora sistemática.

## **Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor: Política Nacional de Saúde do Servidor, Previdência e Benefícios**

A Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, baseada na equidade e na universalidade, está consolidada por meio de assinatura de Acordos de Cooperação Técnica entre os órgãos para a constituição de unidades do Sias, tendo sido pautada por uma gestão participativa dos atores envolvidos, com foco na integralidade das ações.

No ano de 2010, foram realizadas várias iniciativas, das quais podem-se destacar: a Oficina dos Grupos de Trabalho do Sias, na UFPE; o Fórum de Perícia em Saúde, no MF, em São Paulo; o Fórum de Vigilância e Promoção à Saúde, em Gramado; o II Fórum de Saúde Mental na Administração Pública Federal e o III Encontro Nacional de Atenção à Saúde do Servidor, ambos em Brasília. Além dessas iniciativas, a implementação dessa política conta com diversas ações estratégicas, em contínuo andamento, tais como:

- 1) diagnóstico dos serviços de saúde em âmbito nacional, iniciado com um levantamento de dados, feito por meio de *software* livre de pesquisa, denominado PHP Surveyor, com o objetivo de conhecer os recursos humanos, materiais, técnicos, a infraestrutura e as atividades desenvolvidas nos serviços de saúde dos órgãos federais;
- 2) implantação do sistema integrado de informações Siape Saúde;
- 3) aprimoramento da perícia em saúde, cujas iniciativas visam à uniformização de procedimentos, à transparência dos critérios técnicos, à eficiência administrativa, à humanização no atendimento, à racionalidade de recursos, ao apoio multidisciplinar e às relações com as áreas da assistência e da promoção à saúde. Essa ação contou, ainda, com a publicação do Manual de Perícia Oficial em Saúde, elaborado com a contribuição de um conjunto de técnicos de diversos órgãos, e que se encontra disponível no portal [www.siapenet.gov.br](http://www.siapenet.gov.br), *link* saúde, para sugestões e contribuições;

- 4) vigilância e promoção à saúde, com vistas a executar ações que alterem ambientes e processos de trabalho e produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores federais;
- 5) obrigatoriedade do exame médico periódico para todos os servidores, que tem como objetivos a prevenção dos agravos instalados e a promoção da saúde;
- 6) organização de unidades do Sias em diferentes órgãos, distribuídas em diversas cidades e apoiadas pelo Siape Saúde, responsáveis por desenvolver ações de perícia, vigilância dos ambientes de trabalho, promoção à saúde, registro dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, readaptação funcional e apoio assistencial para os casos de agravos instalados. Essas unidades devem contar com equipes multiprofissionais que desenvolvam ações integradas, com otimização dos recursos humanos e com espaço físico adequado;
- 7) universalização da oferta do benefício da assistência médica odontológica para todos os servidores federais, transformando o benefício em despesa orçamentária obrigatória (evitando contingenciamentos), recuperando o valor *per capita* destinado aos servidores e estabelecendo as iniciativas para a isonomia no tratamento deste benefício;
- 8) instituição de Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam oferecer aos servidores públicos federais, em particular aos profissionais de saúde e aos gestores de pessoas, um conjunto de parâmetros e diretrizes para nortear a elaboração de projetos e a consecução de ações de atenção à saúde mental dos servidores públicos federais; e
- 9) criação de CISSPs, iniciativa em construção.

## Desenvolvimento de Pessoal e Capacitação

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, tem sido o instrumento utilizado para, a partir da capacitação permanente do servidor, contribuir no desenvolvimento das competências necessárias à prestação de serviços públicos eficientes, eficazes e de qualidade.

O desenvolvimento de pessoas sob essa ótica traz uma nova abordagem à gestão: o foco deixa de ser o indivíduo e passa a exigir a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, imprimindo a elas um novo referencial teórico e metodológico para a gestão do desenvolvimento.

Além disso, há o reconhecimento de que os métodos de capacitação possam ser ações diversificadas, voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais, permitindo o acesso dos servidores a eventos de capacitação, sejam eles promovidos pelos seus próprios órgãos ou fora deles.

Alinhado às diretrizes dessa política, o Programa de Multiplicadores em Gestão de Pessoas apoia as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos servidores do seu próprio quadro de pessoal, como também incrementa a rede, com a formação de novos multiplicadores e o acompanhamento contínuo dos multiplicadores já certificados.

Por outro lado, a ação de Fomento a Projetos de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, que tem por objetivo apoiar a realização de projetos destinados ao desenvolvimento e à gestão de pessoas, analisados e aprovados pelo Comitê Gestor, tem conferido oportunidade à realização de projetos inovadores que, por seus elevados custos, não poderiam ser viabilizados individualmente pelos órgãos.

## Desenvolvimento do Novo Sistema de Gestão de Recursos Humanos

As constantes mudanças nas áreas econômica, tecnológica e de mercado têm demandado do setor público adaptações em suas estruturas organizacionais e revisão de conceitos e paradigmas referentes à forma de organização do trabalho, a fim de conferir agilidade, eficiência e eficácia na prestação de serviços públicos. Este cenário faz com que sejam repensadas as atuais práticas de recursos humanos, especialmente na gestão dos processos de trabalho e no uso de sistemas de informação, enquanto instrumentos administrativos que auxiliam na melhoria da gestão.

Nesse sentido, vêm sendo desenvolvidas ações integradas voltadas para o mapeamento dos processos de trabalho atuais, visando à melhoria na gestão de recursos humanos do serviço público. Outras duas ações são a criação do Sistema de Gestão de Recursos Humanos e a interligação deste com os assentamentos funcionais-digitais, visando à otimização e à melhoria da cadeia dos processos e à vinculação das soluções tecnológicas aos objetivos estratégicos institucionais.

O atual Siape, criado pelo Decreto nº 99.328, de 1990, para administrar a folha de pagamento dos servidores públicos federais, é um sistema de área meio e de missão crítica e realiza a gestão de 1,6 milhão de beneficiários, entre ativos e aposentados.

O Assentamento Funcional Digital será constituído de um banco referencial, de dados e imagens das pastas funcionais, com indexadores para localização dos documentos *on-line*. Sua criação possibilitará a diminuição drástica do volume de papéis armazenados e tramitados. Todas essas informações servirão de base para a construção do novo sistema de gestão de recursos humanos, que deverá ser um instrumento gerencial fundamentado na qualidade da prestação dos serviços públicos, na eficiência organizacional e na satisfação dos servidores.

## Auditoria nos Sistemas de Gestão de Recursos Humanos

A Auditoria de Recursos Humanos tem por atribuição acompanhar a folha de pagamento dos servidores públicos federais do Poder Executivo, através do sistema Siape.

Em 2009, iniciou-se um processo de reestruturação, sendo desenvolvido um novo conceito e implementada a modernização dos processos de auditoria da folha de pagamento do Poder Executivo Federal. Esse novo conceito implica reposicionamento da Auditoria de Recursos Humanos, tornando-a menos operacional e mais sistêmica, menos corretiva e muito mais preventiva, visando antecipar-se aos erros, além de permitir o monitoramento e gerenciamento estratégico dos gastos com a folha de pagamento, através de indicadores, alertas, mapa de risco e relatórios.

O monitoramento permitirá acompanhar as variações efetuadas na folha de pagamento, identificando o objeto, o órgão, o valor e o servidor que percebeu essa variação, gerando notificação para que seja apurada a situação, ainda dentro do mês de pagamento.

Para que isso ocorra, está sendo desenvolvido internamente o Siga, através do estabelecimento de premissas do novo conceito de auditoria, da análise e melhoria dos processos de trabalho e da modelagem a esse novo conceito, da definição dos requisitos e das funcionalidades do Siga, do estabelecimento de informações gerenciais, da adequação da equipe de trabalho e da capacitação dos servidores da auditoria.

Outro eixo de atuação refere-se à capacidade de articulação da auditoria em duas dimensões: uma delas é referente aos órgãos auditados, pois através das situações encontradas poderão ser melhorados os processos de trabalho, as orientações normativas e as adequações sistêmicas no Siape, além de possibilitar melhor suporte a esses órgãos. A segunda dimensão refere-se à articulação com os órgãos de controle, buscando unificar os entendimentos e a troca de informações.

Dessa forma, apesar da complexidade da folha de pagamento da Administração Federal, a Auditoria de Recursos Humanos vem desenvolvendo uma metodologia de auditagem que possibilitará, a partir da implantação do Siga, maior eficácia e efetividade nas suas ações e resultados, consequentemente na melhoria dos gastos públicos relacionados à folha de pagamento do Poder Executivo Federal.

## **Ouvidoria do Servidor**

A Ouvidoria do Servidor da SRH foi criada em 28 de outubro de 2003. Durante oito anos, recebeu mais de 30 mil mensagens de servidores públicos federais. Dessas, a maioria foi sobre informações da vida funcional e, em segundo lugar, foram denúncias e reclamações sobre vários temas.

Para o ano de 2011, pretende-se criar uma rede permanente de operadores em toda a Administração Direta, localizando as ouvidorias setoriais no interior das Coordenadorias Gerais de Recursos Humanos, pois, atualmente, se trabalha *on-line* em apenas 20 órgãos e entidades públicas federais.

## GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO: RECOMPOSIÇÃO E FORMAÇÃO DE QUADROS DE PESSOAL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

A demanda da sociedade por melhores serviços públicos nas áreas de educação, segurança, previdência, saúde e fiscalização implica aumento das despesas com pessoal, pois requer a contratação de mais servidores.

Nesse sentido, a política de seleção e recrutamento de pessoal busca responder às necessidades de incorporar novos perfis e novas qualificações e de realizar a indispensável sucessão geracional. Mas almeja, também, minimizar os efeitos da evasão e da rotatividade de quadros no setor público.

Assim, para atender a esse pleito da sociedade, o Governo Federal reestruturou diversas carreiras, aumentando salários, e adotou um calendário de concursos públicos para prover cargos nas áreas de educação, justiça, saúde, segurança e fiscalização, assim como na AGU, entre outros. Esse calendário prevê a realização de concursos escalonados ao longo de vários anos para essas carreiras, de forma a criar um fluxo contínuo de entrada de novos servidores.

A política de recursos humanos do Governo visa, inicialmente, recompor os quadros que estavam defasados e, posteriormente, evitar que essa situação ocorra novamente, equilibrando a entrada de novos servidores com a aposentadoria dos existentes, de forma a não comprometer a capacidade de funcionamento de determinado órgão.

A Tabela a seguir contém a evolução da força de trabalho por órgão:

**Tabela 10 – Servidores Públicos Federais Cíveis Ativos do Poder Executivo<sup>1</sup> – Total e Órgãos Selecionados (2002-2009)**

Órgãos da Administração	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 <sup>3</sup>	Varição
<b>Total</b>	<b>485.741</b>	<b>485.980</b>	<b>499.138</b>	<b>508.963</b>	<b>528.124</b>	<b>528.420</b>	<b>539.235</b>	<b>552.893</b>	<b>67.152</b>
Educação	165.163	164.870	171.925	173.181	179.449	180.895	188.440	199.174	34.011
Justiça	20.729	21.244	23.463	25.502	27.516	27.915	28.168	29.130	8.401
Advocacia-Geral da União	1.683	3.804	7.382	7.766	8.249	8.900	8.977	9.111	7.428
Meio Ambiente	7.115	7.242	7.894	8.013	8.469	8.559	9.511	9.481	2.366
Saúde	103.634	105.238	103.483	106.079	109.107	106.259	105.621	105.456	1.822
Trabalho e Emprego	7.671	7.221	7.268	7.195	7.044	7.270	7.091	8.837	1.166
Minas e Energia	2.104	2.022	2.028	2.351	2.678	2.645	2.957	3.257	1.153
Desenvolvimento Agrário <sup>2</sup>	5.663	5.243	5.567	5.670	6.538	6.576	6.709	6.706	1.043
Transportes	4.882	3.878	4.348	4.651	5.337	5.454	5.254	5.895	1.013
Governos dos Ex-Territórios	23.407	22.227	21.464	19.233	18.269	17.399	16.623	15.798	-7.609

Fonte: SRH/MP.

Força de trabalho = quantidade de vínculo (-) exercício descentralizado (-) lotação provisória (-) cedido.

<sup>1</sup> Inclui os servidores civis da administração direta, das autarquias e fundações do Poder Executivo (inclusive contratos temporários).

<sup>2</sup> Inclui o Incra.

<sup>3</sup> Posição de dezembro de 2009.

De 1997 a 2009 foram considerados os quantitativos do mês de dezembro de cada ano.

No período de 2003 a 2009, foram autorizadas 176.120 vagas para preenchimento por concurso público, que se reverteram no ingresso de 118.933 novos servidores, resultando em um aumento efetivo da força de trabalho de 67.152 indivíduos.

**Tabela 11 – Vagas Autorizadas para Preenchimento por Concurso Público – Total e Órgãos Selecionados (2003-2009)**

Vinculação	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total Resultado
<b>Total Resultado</b>	<b>24.599</b>	<b>20.924</b>	<b>28.239</b>	<b>8.782</b>	<b>19.830</b>	<b>41.701</b>	<b>32.045</b>	<b>176.120</b>
MEC	14.256	3.677	9.495	3.155	10.451	28.757	10.474	80.265
MPS	4.650	3.699	2.950	1.080	2.250	1.095	678	16.402
MS	-	1.141	3.948	1.501	1.450	1.899	5.978	15.917
MJ	2.792	5.775	927	262	405	1.303	3.137	14.601
MF	1.231	125	3.331	220	93	217	4.856	10.073
MD	-	-	-	584	-	1.668	973	3.225
MTE	219	75	200	-	195	1.822	597	3.108
MDA	366	12	1.437	-	-	573	550	2.938
MT	-	695	768	-	670	240	498	2.871
MMA	415	710	115	-	550	770	216	2.776
PR – AGU	-	690	324	336	654	232	-	2.236
MC	-	740	381	132	172	247	170	1.842
Mapa	76	200	493	390	-	285	288	1.732
PR – CGU	300	150	300	150	550	5	91	1.546
MRE	50	242	254	171	248	200	105	1.270
MCT	61	403	-	-	-	338	203	1.005

Fonte: Portarias de Autorização.

Elaboração: Seges, pelo critério de data da assinatura da Portaria.

Em 2010, foram autorizadas, até o mês de julho, 16.621 vagas para preenchimento por concurso público, com destaque para: 12.934 vagas para a educação, 1.346 para a saúde e 1 mil para a previdência. Nos dois primeiros meses do corrente ano, de acordo com dados constantes do Boletim Estatístico de Pessoal – SRH, houve 7.796 novos ingressos de funcionários.

Ainda em 2010, foi dada continuidade aos esforços do Governo Federal para acabar com a prática da terceirização de serviços que não tem amparo nas normas vigentes. Especialmente a partir de 2008, foram desencadeadas novas ações de substituição de terceirizados, tendo como referência o TCJ, celebrado, em novembro de 2007, pela União, representada pelo MP e pela AGU, com o MPT, bem como as diretrizes emanadas do TCU, nos termos do Acórdão nº 1.520, de 2006, Plenário-TCU.

As autorizações para provimento de cargos públicos efetivos vagos, concedidas para cumprimento do TCJ, atingiram, em 28 de julho de 2010, um total de 8.900 para a Administração Direta. Esse quantitativo implicará extinção de 9.659 postos de trabalho irregulares, o que representa 66% do total estimado de 14.732 terceirizados em situação irregular na Administração Direta. A diferença entre o número de vagas para concurso e o número de postos terceirizados a serem eliminados espelha o esforço em promover ganhos de eficiência nas organizações. O processo de substituição, por outro lado, gera avanços em termos de profissionalização do quadro de servidores.

Os avanços obtidos, contudo, não eliminam a necessidade de manutenção de uma agenda estratégica de concursos. Por isso, em 2011, prossegue o esforço para substituição integral do quadro de terceirizados irregulares, bem como a política de fortalecimento e de redefinição qualitativa do perfil do quadro de

pessoal, além da expansão da capacidade dos órgãos e das entidades de setores estratégicos nas diversas áreas de atuação da Administração Pública federal.

Nesse sentido, para 2011 está previsto o provimento de 21.988 cargos, desse total, 2.651 serão alocados para substituição de terceirizados.

Quanto aos cargos e às funções comissionadas, está na pauta a criação de 83 deles para melhor estruturar os institutos de pesquisa do MCT e 14 para a Comissão Nacional da Verdade, ligada à Presidência da República. Tais matérias já estão em tramitação no Congresso Nacional, consubstanciadas nos Projetos de Lei nºs 7.437 e 7.376, de 2010, respectivamente.

Quanto a cargos efetivos, destinados ao provimento exclusivamente por concurso público, foram encaminhadas proposições que criam 1.293 vagas na área de diplomacia e 560 para advogados da União, objeto dos Projetos de Lei nºs 7.579 e 7.580, de 2010, respectivamente

Para as carreiras de setor exterior, são 400 cargos de Diplomata e 893 de Oficial de Chancelaria, cuja finalidade é permitir que, ao longo dos próximos anos, a expansão das representações diplomáticas do Brasil no exterior seja acompanhada de adequada provisão de recursos humanos.

A criação de cargos de Advogado da União é uma iniciativa que tem por finalidade permitir a ampliação do quadro da AGU, com vistas a obter maior eficiência da assessoria jurídica e da representação judicial da União.

