

Gestão de Recursos Humanos

Brasília, 16 de outubro de 2008

Diretrizes para o Processo de Negociação Salarial e Reorganização do modelo de Gestão de Recursos Humanos

- ✂ Instituir um serviço público profissionalizado, responsável, eficiente e democrático para construir e desenvolver uma inteligência permanente no Estado;
- ✂ Proporcionar aos servidores remunerações justas, observados paradigmas de mercado;
- ✂ Assegurar que o governo federal conte com uma força de trabalho qualificada e flexível, inclusive para lidar com novas tecnologias;
- ✂ Favorecer o desenvolvimento de um ambiente de inovação e criatividade na administração pública federal;
- ✂ Consolidar o uso de indicadores objetivos de desempenho de servidores, equipes e órgãos/entidades;
- ✂ Construir um “Novo Compromisso” dos servidores com o serviço público, baseado em um *ethos democrático e comprometido com resultados* de melhoria dos serviços prestados à sociedade brasileira;
- ✂ Promover o aumento e melhoria da capacidade de gestão e da capacidade operativa do governo federal, com eficiência;
- ✂ Planejamento de impactos orçamentários e financeiros no curto, médio e longo prazos para cerca de 1,2 milhões servidores ativos e aposentados;
- ✂ Reorganização e simplificação das estruturas remuneratórias com incorporação gratificações;
- ✂ Redefinição de sistemática de avaliação de desempenho que norteará a política de gestão com reflexos na composição salarial dos servidores.

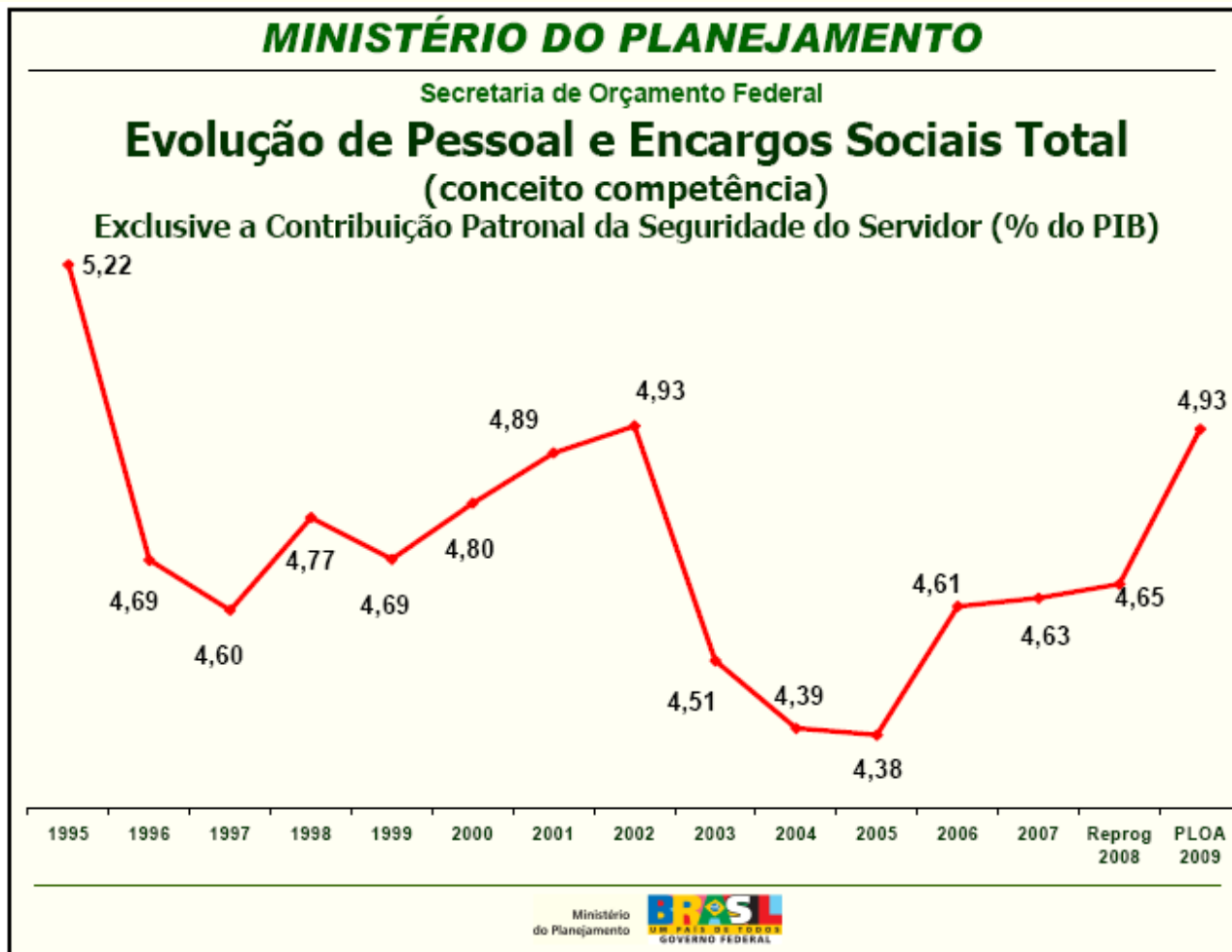
MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Dados Estruturantes sobre os reajustes de 2008/2009

Quantidade de Servidores por Ato Legal

MP 431/434	QUANTIDADE DE SERVIDOR		
	ATIVO	APOS / INST	TOTAL
	353.703	452.787	806.490
MP 440	QUANTIDADE DE SERVIDOR		
	ATIVO	APOS / INST	TOTAL
	45.705	45.668	91.373
MP 441	QUANTIDADE DE SERVIDOR		
	ATIVO	APOS / INST	TOTAL
	182.399	83.439	265.838
Total	QUANTIDADE DE SERVIDOR		
	ATIVO	APOS / INST	TOTAL
	581.807	581.894	1.163.701



Quantitativo e Despesa Anual dos Servidores Públicos Federais

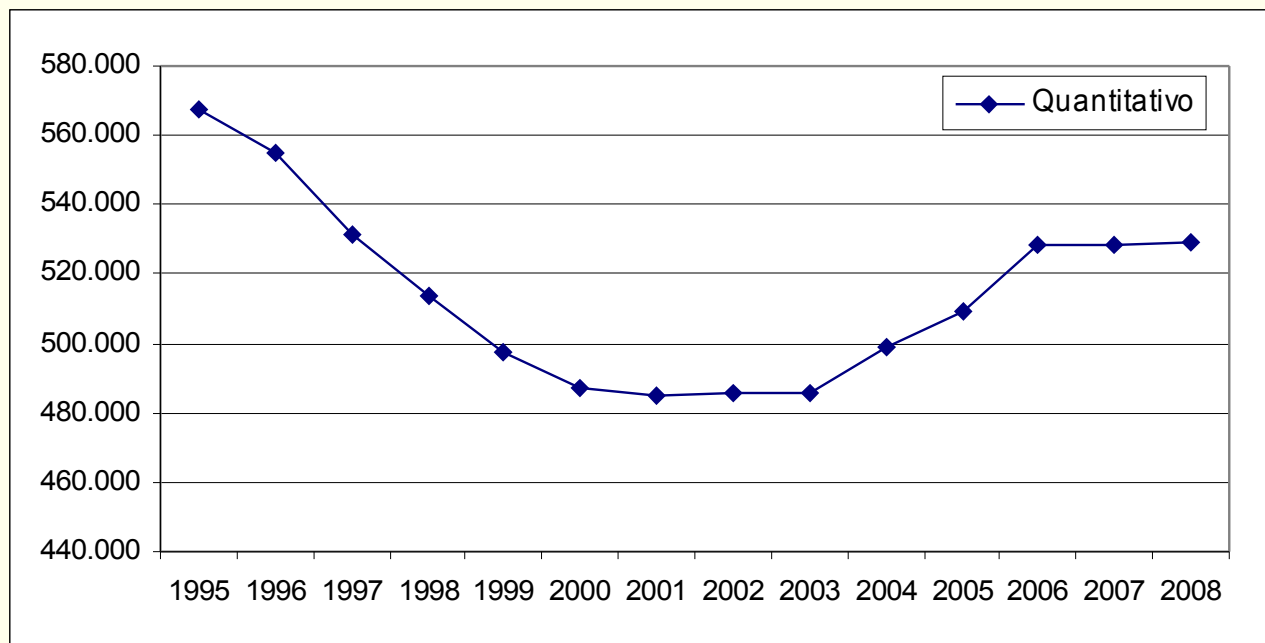
Ano	Quantitativo de Servidores			Despesa		
	Ativos	Aposentado / Instituidor de Pensão	Total	Despesa Anual (bilhões correntes)	Receita Corrente Líquida (bilhões correntes)	% de Desp. Pes. / Receita Corrente Líquida.
1995	1.141.993	871.998	2.013.991	37,9	67,3	56,3%
1996	1.128.919	916.722	2.045.641	40,9	89,4	45,8%
1997	1.102.113	932.317	2.034.430	44,5	97,0	45,9%
1998	1.040.562	967.630	2.008.192	47,9	104,5	45,8%
1999	1.071.466	982.843	2.054.309	51,6	129,9	39,7%
2000	1.077.711	991.640	2.069.351	58,2	148,2	39,3%
2001	1.075.592	995.580	2.071.172	65,4	167,7	39,0%
2002	1.028.625	1.008.149	2.036.774	75,0	200,7	37,4%
2003	1.076.445	1.026.125	2.102.570	79,0	224,9	35,1%
2004	1.105.112	1.045.710	2.150.822	89,4	265,8	33,6%
2005	1.106.420	1.044.899	2.151.319	100,3	303,0	33,1%
2006	1.235.656	1.048.866	2.284.522	115,0	344,7	33,4%
2007	1.237.914	1.051.907	2.289.821	126,9	411,0	30,9%
2008*	1.230.054	1.052.204	2.282.258	129,5	414,0	31,3%

**Servidores
Ativos do Poder
Executivo Civil:
529.003
43,0% do total**

* O quantitativo de servidores refere-se à posição de abr/2008, e a despesa é o acumulado dos últimos 12 meses

Evolução de Servidores Ativos do Poder Executivo Civil

Ano	Quantitativo de Servidores Ativos
1995	567.689
1996	554.736
1997	531.725
1998	513.720
1999	497.125
2000	486.912
2001	485.303
2002	485.741
2003	485.980
2004	499.138
2005	508.963
2006	528.124
2007	528.420
2008	529.003



*Até 2007, a posição refere-se ao mês de dezembro de cada ano. Em 2008, a posição é referente ao mês de abril

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

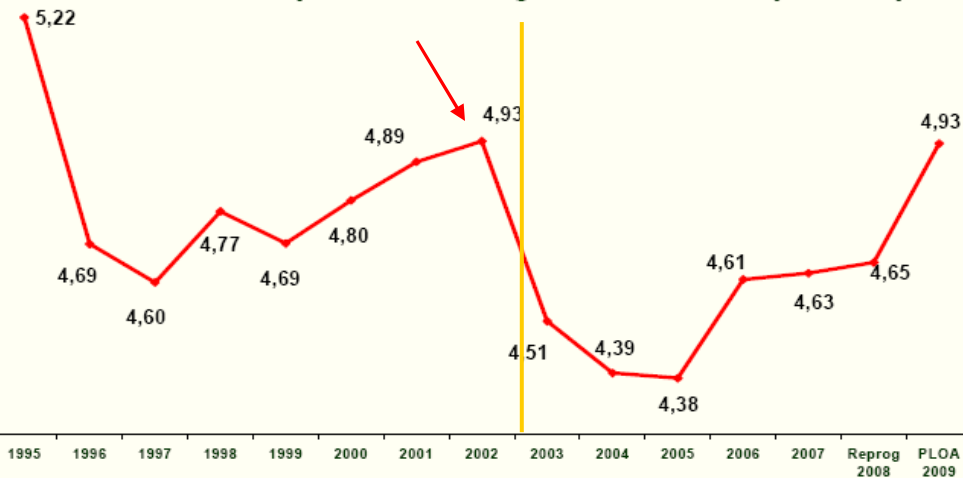
Secretaria de Recursos Humanos

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

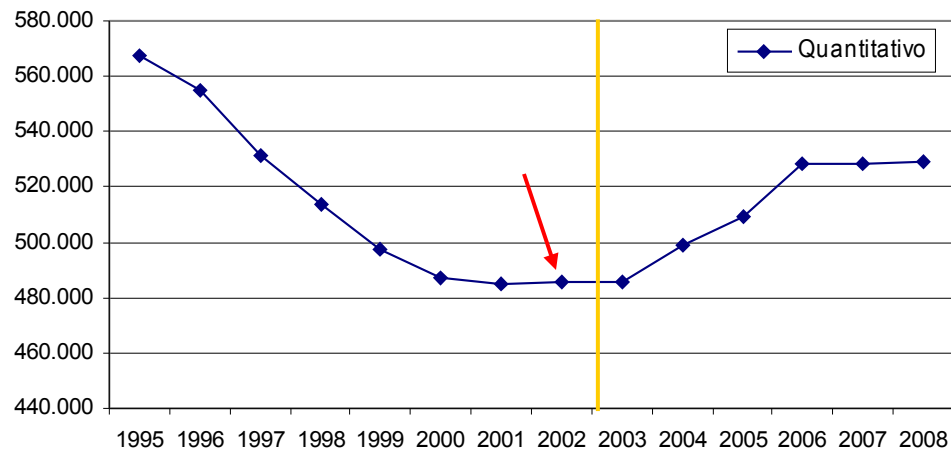
Secretaria de Orçamento Federal

Evolução de Pessoal e Encargos Sociais Total (conceito competência)

Exclusive a Contribuição Patronal da Seguridade do Servidor (% do PIB)



Ministério do Planejamento
BRASIL
UM PAÍS DE TODOS
GOVERNO FEDERAL



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Valor correspondente dos reajustes no Percentual do PIB de cada UF

OBS 1: comparação com PIB considerando somente o montante referente aos reajustes sem considerar o salário total do servidor;

OBS 2: Média de salários considerando projeção do salário real incluindo vantagens pessoais dos servidores/aposentados.

% Impacto mensal / PIB por UF e ano				
UF	Ano			
	2008	2009	2010	2011
AC	1,15%	1,95%	2,46%	2,49%
AL	0,76%	1,43%	1,91%	1,96%
AM	0,34%	0,60%	0,76%	0,77%
AP	2,21%	3,87%	4,91%	5,06%
BA	0,35%	0,66%	0,87%	0,90%
CE	0,67%	1,29%	1,72%	1,76%
DF	1,71%	2,96%	3,73%	3,76%
ES	0,32%	0,56%	0,72%	0,73%
GO	0,30%	0,53%	0,69%	0,70%
MA	0,52%	0,99%	1,34%	1,39%
MG	0,34%	0,62%	0,81%	0,81%
MS	0,42%	0,73%	0,94%	0,94%
MT	0,25%	0,44%	0,57%	0,57%
PA	0,61%	1,10%	1,43%	1,45%
PB	1,08%	2,05%	2,81%	2,86%
PE	0,75%	1,43%	1,90%	1,96%
PI	0,90%	1,66%	2,18%	2,23%
PR	0,21%	0,37%	0,47%	0,47%
RJ	0,82%	1,48%	1,87%	1,91%
RN	0,84%	1,57%	2,15%	2,17%
RO	0,94%	1,63%	2,08%	2,14%
RR	2,13%	3,85%	4,94%	5,08%
RS	0,30%	0,51%	0,67%	0,66%
SC	0,27%	0,47%	0,60%	0,60%
SE	0,59%	1,08%	1,43%	1,47%
SP	0,13%	0,22%	0,26%	0,26%
TO	0,30%	0,53%	0,69%	0,70%
TOTAL	0,41%	0,73%	0,94%	0,95%

Salário/Proventos Médios por UF

UF	Ano				
	ATUAL	2008	2009	2010	2011
AC	4.079	4.822	5.391	5.811	5.908
AL	3.952	4.786	5.598	6.252	6.419
AM	3.339	4.145	4.828	5.299	5.406
AP	3.524	4.214	4.786	5.196	5.324
BA	3.329	4.069	4.774	5.328	5.473
CE	3.601	4.342	5.097	5.692	5.841
DF	3.065	3.927	4.624	5.116	5.227
ES	3.932	4.824	5.562	6.128	6.244
GO	3.919	4.796	5.521	6.090	6.212
MA	3.400	4.095	4.782	5.353	5.508
MG	3.727	4.530	5.246	5.812	5.916
MS	4.043	4.952	5.685	6.255	6.364
MT	4.026	4.912	5.649	6.219	6.314
PA	3.236	4.004	4.679	5.189	5.318
PB	3.676	4.392	5.103	5.720	5.850
PE	3.527	4.298	5.072	5.669	5.833
PI	3.387	4.134	4.827	5.362	5.501
PR	4.170	5.138	5.907	6.463	6.567
RJ	3.349	4.137	4.828	5.302	5.430
RN	3.623	4.339	5.018	5.612	5.724
RO	3.408	4.122	4.706	5.138	5.268
RR	2.973	3.551	4.067	4.440	4.549
RS	4.250	5.176	5.926	6.525	6.617
SC	4.268	5.250	6.060	6.669	6.796
SE	3.806	4.629	5.392	5.998	6.153
SP	4.532	5.732	6.677	7.244	7.387
TO	3.410	4.168	4.816	5.311	5.431

Menos 1%
Maior que 1% e menor que 2%
Maior que 2% e menor que 4%
Acima de 4%

Política de Gestão de Pessoas - orientações estratégicas -

- **Negociação Permanente**
- **Reconhecimento do direito da organização sindical**
- **Recomposição da força de trabalho**
- **Reorganização do Quadro de Pessoal da Administração Pública Federal:**
 - **Soluções setoriais x soluções gerais**
 - **Criação / Reestruturação das Carreiras e Planos de Cargos**
 - **Valorização do sistema de mérito e revisão dos sistemas de avaliação de desempenho**
 - **Reestruturações remuneratórias**
 - **Compromisso com o equilíbrio fiscal**

Política de Gestão de Pessoas

- ilustrando com resultados -

Democratização das Relações de Trabalho

● **Constituição de grupo de trabalho formado pelo governo e entidades signatárias dos protocolos da Mesa Nacional de Negociação Permanente com os seguintes objetivos:**

- Debater e formular proposta de instrumento legal para **institucionalização da negociação coletiva** de trabalho no serviço público;
- Debater e formular proposta de instrumental legal para criação de sistema de **tratamento de conflitos, inclusive do exercício do direito de greve.**

● *STATUS: debatidos e negociados os textos legais que conformam a negociação coletiva no serviço público e criam o sistema permanente de negociação na APF. Em vias de iniciar o debate acerca do sistema de tratamento de conflitos.*

● Envio ao Congresso Nacional de proposta de ratificação da **Convenção 151 da OIT** que trata das relações de trabalho na administração pública e recomenda o uso da negociação coletiva.

Política de Gestão de Pessoas

- ilustrando com resultados -

Reestruturações Remuneratórias

- **Revitalização das Carreiras e Cargos das Agências Reguladoras:**
- **majoração no vencimento básico (JUL08, JUL 09 e JUL10);**
- **mudança na forma de pagamento das gratificações de desempenho das carreiras, com aumento de valores;**
- **criação de gratificação de desempenho específica para os servidores integrantes dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras, em substituição à GDATA;**
e
- **manutenção da gratificação por qualificação.**
- **Melhoria expressiva da remuneração do Quadro de Pessoal das Agências**
- **Superação de diferenças remuneratórias entre as Agências, que passam a ser retribuídas em bases homogêneas.**

Política de Gestão de Pessoas - ilustrando com resultados -

- **Resgate histórico do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE e revitalização dos órgãos cujos Quadros de Pessoal são compostos por servidores deste Plano (FUNAI, AGU, Escolas de Governo, etc.);**
- **Criação de carreiras e cargos transversais (Carreiras do Desenvolvimento Social e de Analista Executivo, Cargos de Analista Técnico-Administrativo, Assistente Técnico-Administrativo, Analista em Tecnologia da Informação);**
- **Incentivo à Titulação e à Qualificação (elevação dos valores referentes à Retribuição por Titulação);**
- **Elevação do valor do vencimento básico para patamares bem superiores aos do salário mínimo;**
- **Incorporação dos valores da GAE e da VPI ao vencimento básico;**
- **Obtenção de maior transparência na remuneração dos servidores, de um lado pela adoção do subsídio para várias carreiras, de outro pela simplificação da tabelas remuneratórias, com redução das parcelas que as integram;**
- **Adoção de mesma sistemática de avaliação de desempenho para toda a APF**

Reorganização da Estrutura Administrativa do Executivo

Propõe-se a reorganização do Plano Geral de Classificação de Cargos do Poder Executivo com a :

- Modernização de atribuições com a criação de cargos mais gerais que permita a flexibilização da gestão e o fortalecimento das área administrativa dos Ministério, e possibilite:
 - contratar de novos servidores para a substituição de terceirizados;
 - reverter a tendência de diferenciar remunerações para atividades idênticas;
 - o atendimento às demandas específicas de órgãos como o HFA, as Escolas de Governo, a SLTI, a Defensoria Pública, dentre outros.
- Fortalecer setores estratégicos e transversais para a implantação da política pública mediante:
 - a criação de gratificações por exercício tais como: Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática – SISP e Escolas de Governo;
 - realização de concurso público para suprir a demanda da área administrativa com servidores efetivos dos novos cargos criados no PGPE.

Reorganização da Estrutura Administrativa do Executivo (cont.)

- A recuperação dos patamares salariais do PGPE construída a partir da MP431 e a proposta modernização de cargos a ser encaminhada ao Congresso, aponta nova possibilidade de superação da deficiência de servidores para atender às áreas administrativas da gestão da política pública e contribui para resgate histórico do papel da administração pública com características mais equânimes e democrática.
- No caso da área administrativa o modelo neo-liberal dos anos 90 estabeleceu uma política remuneratória precária, a não contratação de novos servidores, e a ausência de processo de modernização da estrutura dos cargos do Plano de Classificação de Cargos, atual PGPE no claro sentido de implantar um processos terceirização irregular e de precarização das relações de trabalho.
- A tentativa de solução pontual dos problemas administrativos teve, até o momento, como principal alternativa a criação de carreiras novas para atender a esta demanda, se mostrou ineficiente e ineficaz à medida em que cria ambiente de conflito entre servidores antigos (claramente desvalorizados) e novos servidores que desenvolvem as mesmas atribuições e recebem remunerações diferenciadas. (Agências Reguladoras, DNIT, FNDE, dentre outros) .

Quadro Evolutivo da Remuneração de Cargos de Nível Superior - 2003 a 2010

Alguns exemplos

		2003	2007	2008	2010	% Médio de Reajuste
PGPE	Final	1.959,61	2.930,04	3.030,04	5.648,37	193,5%
	Inicial	1.183,09	2.327,87	2.525,19	3.532,95	
DOCENTE SUPERIOR - DE	Final	5.437,76	7.393,08	8.905,41	11.755,05	119,6%
	Inicial	3.289,62	5.549,52	6.497,15	7.333,67	
AGÊNCIAS - Especialista	Final	7.271,27	10.104,32	14.740,00	17.749,00	182,3%
	Inicial	3.547,86	6.044,26	9.552,00	11.374,00	

Inflação Acumulada no mesmo período: **57%**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Remuneração Inicial e Final (posição)						
Salário nominal base sem adicionais	dez/08		dez/09		dez/10	
	INICIAL	FINAL	INICIAL	FINAL	INICIAL	FINAL
Média em R\$ por mês						
Poder Executivo Civil						
PGPE ¹						
Nível Superior	2.525,19	3.030,04	2.989,28	4.354,91	3.532,95	5.648,37
Tabela Geral de Salários Correntes-Maio/08 - Mercado (*)	Menor	Maior	Menor (%)	Maior (%)		
Arquiteto - Nível Superior	4.181,00	4.605,00	60,4%	65,8%		
Assistente Social - Nível Superior	2.306,00	3.607,00	109,5%	84,0%		
Enfermeiro - Nível Superior	3.474,00	3.483,00	72,7%	87,0%		
Eng. de Segurança Trabalho - Nível Superior	3.684,00	5.150,00	68,5%	58,8%		
Médico do Trabalho - Nível Superior	4.491,00	5.353,00	56,2%	56,6%		
Nutricionista - Nível Superior	2.654,00	2.675,00	95,1%	113,3%		
PCCTAE ²						
Nível Superior	1.747,83	3.303,51	2.307,85	4.361,95	2.989,33	5.650,00
Tabela Geral de Salários Correntes-Maio/08 - Mercado (*)	Menor	Maior	Menor (%)	Maior (%)		
Arquiteto - Nível Superior	4.181,00	4.605,00	41,8%	71,7%		
Assistente Social - Nível Superior	2.306,00	3.607,00	75,8%	91,6%		
Enfermeiro - Nível Superior	3.474,00	3.483,00	50,3%	94,8%		
Eng. de Segurança Trabalho - Nível Superior	3.684,00	5.150,00	47,4%	64,1%		
Médico do Trabalho - Nível Superior	4.491,00	5.353,00	38,9%	61,7%		
Nutricionista - Nível Superior	2.654,00	2.675,00	65,9%	123,5%		
CPST ⁴						
Nível Superior	1.949,42	2.848,80	2.491,92	3.786,39	3.432,21	5.649,04
Tabela Geral de Salários Correntes-Maio/08 - Mercado (*)	Menor	Maior	Menor (%)	Maior (%)		
Arquiteto - Nível Superior	4.181,00	4.605,00	46,6%	61,9%		
Assistente Social - Nível Superior	2.306,00	3.607,00	84,5%	79,0%		
Enfermeiro - Nível Superior	3.474,00	3.483,00	56,1%	81,8%		
Eng. de Segurança Trabalho - Nível Superior	3.684,00	5.150,00	52,9%	55,3%		
Médico do Trabalho - Nível Superior	4.491,00	5.353,00	43,4%	53,2%		
Nutricionista - Nível Superior	2.654,00	2.675,00	73,5%	106,5%		
(*)Tabela Geral de Salários Correntes-Maio/08 (Fonte: Estado de S. Paulo - 20.07.08)						

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO

Secretaria de Recursos Humanos

Política de Gestão de Recursos Humanos - ilustrando com resultados -

Implantação de Subsídio como forma de remuneração
Maior transparência na composição remuneratória

SUBSÍDIO	REMUNERAÇÃO
- Parcela única	<ul style="list-style-type: none">- Vencimento Básico- Gratificação de Desempenho- Adicional por Tempo de Serviço*- Quintos ou Décimos incorporados*- Outras parcelas remuneratórias (gratificações fixas, horas extras, adicional noturno, etc.)- Vantagens Pessoais Nominalmente Identificadas (VPNI) <p>* Somente para quem fez jus a estas vantagens até 1998, quando foram extintas para os novos servidores.</p>

Quadro Evolutivo de Carreiras com Subsídio 2003 a 2010

		2003	2007	2008	2010	% Médio de Reajuste
AUDITOR	Final	7.376,91	13.382,27	16.680,00	19.451,00	167,7%
	Inicial	5.003,47	10.155,32	12.535,36	13.600,00	
GESTÃO	Final	6.971,06	11.775,69	14.511,60	18.478,45	214,4%
	Inicial	3.564,03	8.484,53	10.905,76	12.960,77	

Inflação Acumulada no mesmo período: **57%**

Gestão de Desempenho

Nova Sistemática para Avaliação de Desempenho

- Implantação de nova ferramenta gerencial que conjuga Avaliação de Desempenho e Remuneração Variável, com ampliação do controle social, que tem como eixo central a melhoria da qualidade do serviço público.
- A melhoria da qualidade dos serviços públicos com ampliação do controle social é a contrapartida da revisão dos patamares remuneratórios dos servidores públicos federais implantados a partir de 2008 na MP 431 e a próxima MP ainda em construção.
- **PRINCIPAIS MUDANÇAS CONSTITUIDAS NA MP 431**
- - Avaliação de Usuários Externos e Internos como um dos eixos do processo de Avaliação de Desempenho;
- - Criação Comitê Gestor de avaliação de desempenho (Tripartite – Governo, Sociedade Civil e Sindicatos) no âmbito do Ministério do Planejamento para acompanhar a implantação da Avaliação de Desempenho e Monitorar os Resultados.
- - As metas de desempenho individual e das equipes de trabalho estarão diretamente vinculadas nas metas institucionais globais dos órgãos da Administração Pública Federal

Gestão de Desempenho

Nova Sistemática para Avaliação de Desempenho

(cont.)

- Ato do dirigente máximo de cada órgão da Administração Pública Federal definirá as metas globais anuais de desempenho do órgão, tendo como referência a LOA e os indicadores do PPA;
- Metas de desempenho individual e institucional serão definidas por critérios objetivos e previamente pactuadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho;
- A avaliação de desempenho institucional corresponde a 80% da gratificação – critérios e fatores que reflitam a contribuição da equipe de trabalho no cumprimento das metas intermediárias e globais do órgão ou entidade;
- - A avaliação de desempenho individual, corresponde 20% do valor da gratificação – fatores que reflitam a competência dos servidores no desempenho de tarefas e atividades a ele atribuídas;

Gestão de Desempenho

Nova Sistemática para Avaliação de Desempenho

(cont.)

- Metas institucionais e as individuais compõem o Plano de Trabalho, documento de registro das etapas do ciclo da avaliação de desempenho
- Avaliação individual realizada em dois níveis: gerencial e funcional.
- Os resultados da avaliação de desempenho poderão subsidiar a política de gestão de pessoas (programas de capacitação, desenvolvimento e movimentação de pessoal; resultado da avaliação de estágio probatório; concessão de progressão e promoção.)

Previdência Complementar: PL nº 1992, de 2007

- **Objetivo: implementar o regime de previdência complementar para o servidor público federal, dando seqüência à reforma da previdência iniciada com a aprovação da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, viabilizando a recomposição do equilíbrio da previdência pública e garantindo sua solvência no longo prazo, isto é, a existência dos recursos necessários ao pagamento dos benefícios pactuados. Para tanto o mencionado Projeto de Lei:**
- **institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona,**
- **fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição; e**
- **autoriza a criação de entidade fechada de previdência complementar denominada Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – FUNPRESP.**

Previdência Complementar: PREVIC

PL nº 3.962, de 2008

- **Enviado ao Congresso Nacional Projeto de Lei que trata da criação da Superintendência Nacional de Previdência Complementar – PREVIC.**
- **A PREVIC será constituída na forma de autarquia de natureza especial, dotada de autonomia administrativa e financeira, patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Previdência Social, com sede e foro no Distrito Federal e atuação em todo o território nacional, responsável pela supervisão do regime de previdência complementar operado por entidades fechadas de previdência complementar.**

Regime Próprio do Servidor Público

- **Projeto em fase de finalização a ser enviado ao Congresso Nacional no segundo semestre de 2008;**
- **Finalidade: Estruturar o RPPU com o objetivo de dar cobertura aos seguintes eventos previdenciários:**
 - **doença, invalidez, morte, incluídos os decorrentes de acidente em serviço, inatividade e idade avançada;**
 - **proteção à maternidade, especialmente à gestante;**
 - **salário-família e auxílio-reclusão para o dependente do servidor de baixa renda.**
- **O RPPU traz mais responsabilidade para o gestor público, e apresenta entre outras as seguintes vantagens:**
 - **Como se trata de um fundo, esses recursos, contabilizados em separado, são “blindados” para o pagamento de benefícios.**
 - **Ao contabilizar a avaliação atuarial, o gestor tem a cada ano a nova situação previdenciária. As eventuais sobras de recursos (contribuições menos pagamentos de benefícios) podem ser capitalizadas para garantir o pagamento dos benefícios futuros.**

Política de Atenção à Saúde do Servidor

- Instituída pelo Decreto 5.961, de 13 de novembro de 2006;
- Normatizada a Saúde Suplementar por meio da Portaria Normativa nº1, de 27 de dezembro de 2007 e tomadas as providências para a garantia orçamentária de seu acesso, visando:
 - a universalização e isonomia do benefício;
 - Recuperação do per capita;
 - Benefício estendido 100% dos servidores até 2009;
- Uniformizados os procedimentos periciais adotados no âmbito do poder Executivo, por intermédio da publicação da Medida Provisória nº 441/2008;
- Desenvolvido e homologado Módulo SIAPE- Saúde, que permitirá a consolidação de todas as informações referentes à saúde do servidor;

Política de Atenção à Saúde do Servidor

- Instituição dos Exames Periódicos a todos os servidores públicos por meio da publicação da MP 441/2008 e da Instrução Normativa nº 1, de 03 julho de 2008;
- Organização das Unidades de Atenção à Saúde do servidor, visando a implementação de programas de vigilância e promoção à saúde do servidor e a realização da perícia oficial;
- Realização de Encontros Nacionais sobre as temáticas perícia médica, promoção e vigilância à saúde do servidor.

Anistiados da Lei nº 8.878, DE 1994

- Reparação de injustiças e resgate de compromisso histórico;
- Processos recebidos pela Comissão Especial Interministerial – CEI: 14.203;
- Desde março de 2008, foram restauradas as condições de anistiados a 5.016 ex-empregados de diversos órgãos (SERPRO - CBTU - CMB - ENAP - ECT - CAEEB - CODOMAR - TASA - BNDES - BNCC - RFFSA - CHESF - INTERBRÁS - PETROMISA - CDRJ - CDPará - DNOS - PRÓLOGO - SENACOOOP - VALEC - EMBRATER - CPRM - SIDERBRÁS - COLONE - DATAPREV - CODESP - EBTU - PORTOBRÁS – ABIN);
- Considerando os casos julgados pela CEI e, ainda, aquelas anistias mantidas ou não anuladas pelas comissões revisoras anteriores, desde fevereiro de 2008 até hoje, foi deferido o retorno ao serviço de 1.771 anistiados, sendo que desses, 796 tiveram os exercícios efetivados em outros órgãos da administração pública federal, nos termos do art. 5º do Decreto nº 6.077, de 10 de abril de 2007.

**Secretaria de
Recursos Humanos**

**Ministério
do Planejamento**

