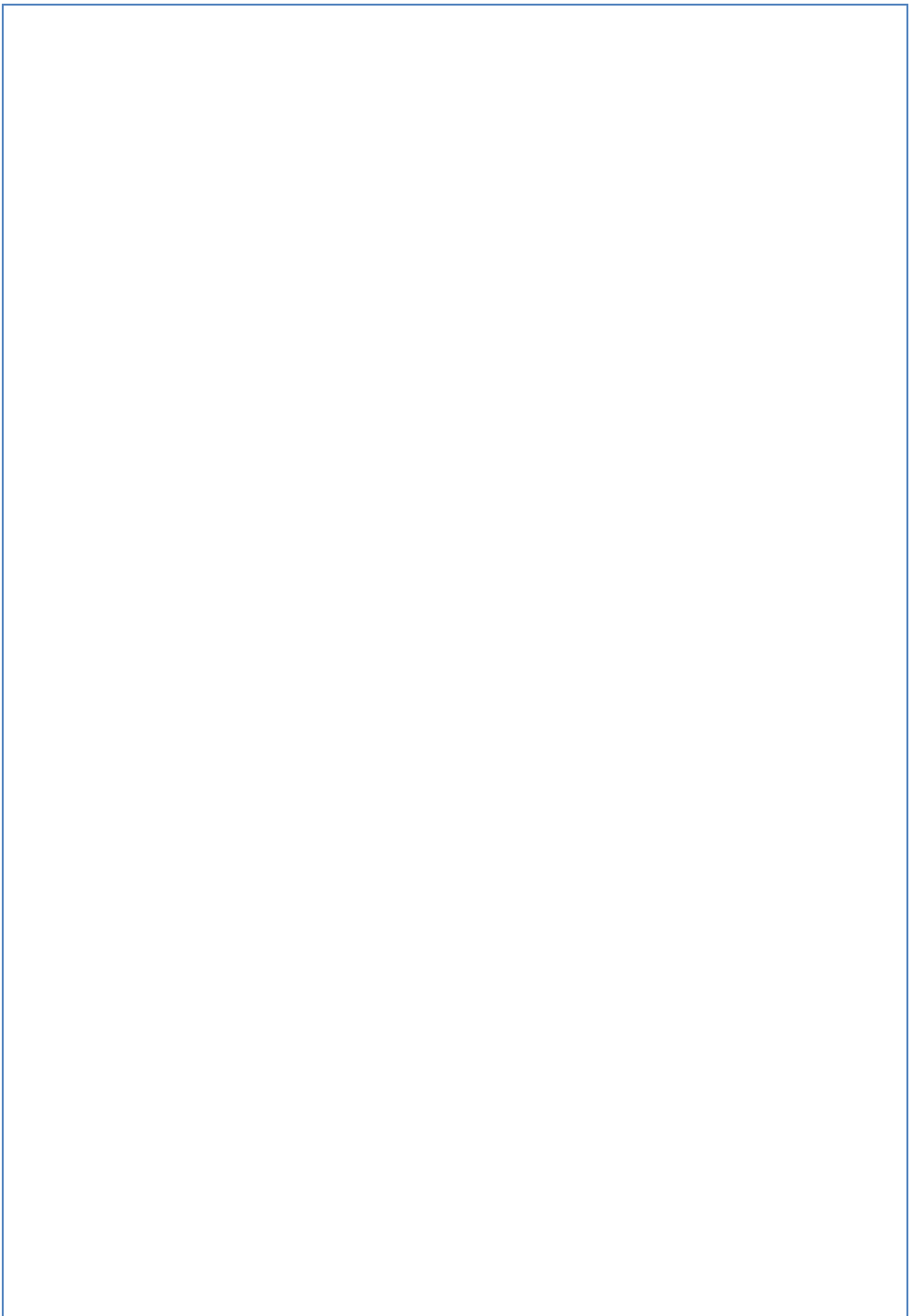


GT-Carreira

GRUPO DE TRABALHO PARA APRESENTAÇÃO DE
PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS
JURÍDICAS DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO E
ÓRGÃOS VINCULADOS

RELATÓRIO FINAL

Dezembro 2012



**GRUPO DE TRABALHO PARA APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA DE
REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS JURÍDICAS DA ADVOCACIA-GERAL DA
UNIÃO E ÓRGÃOS VINCULADOS**

RELATÓRIO FINAL

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	2
2. CONTEXTUALIZAÇÃO	3
2.1. Histórico das carreiras	3
2.3. Sistema de promoções	4
3. ESTRUTURA DA AGU	5
4. DADOS RELEVANTES DAS CARREIRAS	7
5. HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DO GT-CARREIRA.....	7
6. RESULTADOS	8
6.1. Estrutura das carreiras em categorias	8
6.2. Acréscimo remuneratório entre categorias	10
6.3. Requisitos para exercício na Corregedoria-Geral da Advocacia da União	10
6.4. Promoção.....	11
6.4.1. Promoção por antiguidade.....	11
6.4.2. Promoção por merecimento.....	14
6.5. Critérios para formação de quadro de gestores para investidura em funções e cargos comissionados	25
6.5.1. Disposições gerais	25
6.5.2. Manifestação de interesse.....	26
6.5.3. Pré-requisitos para candidatura	26
6.5.4. Pontuação	27
6.6. Avaliação da gestão.....	31
6.6.1. Avaliação do cumprimento de metas gerenciais pelo órgão de direção superior.....	32
6.6.2. Avaliação da gestão pelos membros lotados no órgão	32
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
8. ANEXOS.....	36

1. APRESENTAÇÃO

Este trabalho é fruto da preocupação decorrente da necessidade de aperfeiçoamento da gestão das carreiras jurídicas da Advocacia-Geral da União e de seus Órgãos vinculados.

Sem a intenção de defender uma tese específica, objetiva o estudo auxiliar a Alta Administração da AGU quando do enfrentamento de questões relativas à organização das referidas carreiras e ao estabelecimento de critérios para promoção por antiguidade e por merecimento.

Não obstante o aspecto discricionário do instituto da nomeação, o Grupo empenhou-se, igualmente, em trazer à baila a discussão sobre a possibilidade de criação de modelo próprio para o provimento de cargos e funções comissionadas, sustentado por critérios objetivos e isonômicos.

Para o desenvolvimento dos estudos, foi constituído, por meio da Portaria AGU nº 47, de 25 de janeiro de 2012, grupo de trabalho denominado GT-Carreira, o qual, nos termos da Portaria nº 157, de 23 de abril de 2012, tem a seguinte composição:

I - representantes do Gabinete do Advogado-Geral da União:

- a) José de Lisboa Vaz Filho - Coordenador;
- b) Rodrigo Ferreira Dias - Coordenador Substituto;

II - indicados pela Comissão Técnica do Conselho Superior da Advocacia-Geral da União:

- a) Niomar de Sousa Nogueira;
- b) José Andrade Brandão;
- c) Fabíola Guerreiro Vilar de Melo Oliveira;
- d) Marcelo Fernandes Pires dos Santos;

III - indicados pelos representantes eleitos do Conselho Superior da Advocacia-Geral da União:

- a) Luciano Medeiros de Andrade Bicalho;
- b) Carlos André Studart Pereira;
- c) Luís Cláudio da Silva Rodrigues Freitas;
- d) José Carlos Costa Loch.

Em termos metodológicos, seguiu-se uma abordagem qualitativa e a coleta de dados ocorreu por meio de pesquisa documental e entrevistas internas e externas. Para a realização da análise dos dados, foi adotada a técnica de análise de conteúdo, efetivada, basicamente, por ocasião das 16 reuniões presenciais do GT, entre os meses de maio e dezembro de 2012.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

2.1. Histórico das carreiras

Antes da promulgação da Constituição da República, de 5/10/1988, a representação judicial da União (Administração Direta) estava a cargo do Ministério Público Federal, e as atividades consultivas do Poder Executivo estavam afetas à Advocacia Consultiva da União, que possuía como instância máxima a Consultoria-Geral da União.

A representação da Administração Indireta (autarquias e fundações públicas federais), por sua vez, já era realizada pelas respectivas procuradorias.

A Constituição de 1988 criou a Advocacia-Geral da União - AGU, dentro do capítulo das funções essenciais à justiça, para atuar com independência em relação aos Três Poderes, atribuindo-lhe as funções de consultoria e assessoramento do Poder Executivo e representação judicial e extrajudicial de toda a União.

Em conformidade com o mandamento constitucional insculpido no art. 131, veio a lume, em 1993, a Lei Complementar nº 73, disciplinando a organização e o funcionamento da AGU. Esta Lei Complementar rege as carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional, responsáveis, a primeira, pela representação judicial e extrajudicial da União e pelo assessoramento e consultoria dos Órgãos do Poder Executivo (Administração Direta), e a segunda, pelo assessoramento do Ministério da Fazenda e representação judicial da União em matéria tributária.

Com a edição da Medida Provisória nº 2.229-43/2001, foi criada a carreira de Procurador Federal, que reuniu, sob uma mesma carreira, os Procuradores Autárquicos e Fundacionais. Concomitantemente, foi criada a Coordenadoria dos Órgãos Vinculados à AGU, que, com a publicação da Lei nº 10.480/2002, evoluiu para a Procuradoria-Geral Federal - PGF, vinculada à Advocacia-Geral da União. À PGF compete a representação judicial e extrajudicial das autarquias e fundações públicas federais e as respectivas atividades de consultoria e assessoramento jurídicos.

A única procuradoria autárquica federal que não foi absorvida pela PGF foi a Procuradoria-Geral do Banco Central, e, da mesma forma, os Procuradores do Banco Central.

2.2. Conselho Superior

O Conselho Superior da AGU - CSAGU é composto por membros natos (Advogado-Geral da União, Procurador-Geral da União, Procurador-Geral da Fazenda Nacional, Consultor-Geral da União e Corregedor-Geral da Advocacia da União) e representantes eleitos (um pela carreira de Advogado da União e um pela carreira de Procurador da Fazenda Nacional), com mandato de dois anos, e possui como funções, previstas na Lei Complementar nº 73/93, tratar dos concursos de ingresso nas carreiras da Instituição, organizar listas de promoções e remoções dos membros efetivos da AGU e decidir sobre estágio confirmatório.

Com a edição da Portaria AGU nº 1.643, de 19 de novembro de 2009, foi também atribuída ao CSAGU a função de órgão consultivo do Advogado-Geral da União em assuntos de alta relevância relacionados à gestão, ao planejamento estratégico e à atuação jurídica da Instituição e de seus órgãos vinculados.

Cabe registrar que, para o exercício das competências especificadas na mencionada Portaria, a composição do CSAGU foi acrescida dos seguintes membros, com direito a voz e voto: o Procurador-Geral Federal, o Procurador-Geral do Banco Central, um representante da carreira de Procurador Federal e um representante da carreira de Procurador do Banco Central do Brasil.

Ainda como consequência da nova competência atribuída ao CSAGU, o Colegiado, em sua 109ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 23 de novembro de 2009, resolveu criar, em sua estrutura organizacional, a Comissão Técnica do Conselho Superior - CTCS, para dar suporte técnico aos seus membros quando forem deliberar sobre matérias de sua competência.

2.3. Sistema de promoções

No âmbito das carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional, as promoções observam o disposto nos arts. 24 e 25 da Lei Complementar nº 73/93¹, que foram regulamentados por meio da Resolução CSAGU nº 11, de 30 de dezembro de 2008².

As promoções dos membros da carreira de Procurador Federal são regidas pela Portaria PGF nº 1.432, de 30 de dezembro de 2008.

Por outro lado, as promoções dos membros da carreira de Procurador do Banco Central do Brasil são regidas pelo regulamento anexo à Portaria BCB nº 51.745, de 2 de julho de 2009.

Diante da verificação de que os normativos acima citados estabelecem critérios distintos para as promoções nas carreiras da AGU e dos seus Órgãos vinculados, o que causa disparidades de tratamento entre carreiras similares, o GT-Carreira propõe a **unificação de critérios**.

¹ Art. 24. A promoção de membro efetivo da Advocacia-Geral da União consiste em seu acesso à categoria imediatamente superior àquela em que se encontra.

Parágrafo único. As promoções serão processadas semestralmente pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, para vagas ocorridas até 30 de junho e até 31 de dezembro de cada ano, obedecidos, alternadamente, os critérios de antiguidade e merecimento.

Art. 25. A promoção por merecimento deve obedecer a critérios objetivos, fixados pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, dentre os quais a presteza e a segurança no desempenho da função, bem como a frequência e o aproveitamento em cursos de aperfeiçoamento reconhecidos por órgãos oficiais.

² Esta Resolução revogou tacitamente a Resolução nº 5, de 8 de dezembro de 2005, que por sua vez revogou expressamente a Resolução nº 2, de 4 de agosto de 2000.

3. ESTRUTURA DA AGU

A Advocacia-Geral da União, como já foi dito, presta consultoria e assessoramento jurídicos aos órgãos do Poder Executivo, e exerce a representação judicial e extrajudicial da União (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e instituições públicas que exercem Função Essencial à Justiça).

Por sua vez, o Advogado-Geral da União, submetido à direta, pessoal e imediata supervisão do Presidente da República, além de responsável pela direção da Advocacia-Geral da União, constitui-se no mais elevado órgão de assessoramento jurídico do Poder Executivo e exerce a representação judicial da União perante o Supremo Tribunal Federal.

No que respeita aos demais órgãos, o Decreto nº 7.392, de 13 de dezembro de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.526, de 15 de julho de 2011, estabelece a seguinte estrutura organizacional da Advocacia-Geral da União:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:

- a) Gabinete;
- b) Departamento de Gestão Estratégica; e
- c) Departamento de Tecnologia da Informação;

II - órgãos de direção superior:

- a) Secretaria-Geral de Consultoria;
- b) Secretaria-Geral de Contencioso;
- c) Consultoria-Geral da União;
- d) Corregedoria-Geral da Advocacia da União;
- e) Procuradoria-Geral da União;

III - órgãos de execução:

- a) Procuradorias Regionais da União;

IV - órgãos específicos singulares:

- a) Secretaria-Geral de Administração;
- b) Escola da Advocacia-Geral da União;

V - órgão colegiado: Conselho Superior da Advocacia-Geral da União;

VI - órgão vinculado: Procuradoria-Geral Federal.

Compõem ainda a AGU: a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, órgão de Direção Superior, com subordinação técnica e jurídica ao Advogado-Geral da União, e a

Procuradoria-Geral do Banco Central do Brasil, órgão tecnicamente vinculado à Advocacia-
Geral da União.

O organograma simplificado, destacando as principais unidades da Advocacia-Geral da União e seus órgãos vinculados, segue abaixo:



4. DADOS RELEVANTES DAS CARREIRAS

O quadro seguinte demonstra a distribuição atual dos membros das carreiras da AGU e dos seus órgãos vinculados, conforme o posicionamento nas três categorias, e indica o quantitativo de membros que exercem função ou cargo comissionado:

CARGO	CATEGORIA									TOTAL GERAL
	SEGUNDA			PRIMEIRA			ESPECIAL			
	SEM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	COM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	TOTAL	SEM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	COM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	TOTAL	SEM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	COM FUNÇÃO OU CARGO COMISSIONADO	TOTAL	
ADVOGADO DA UNIÃO	182	29	211	426	80	506	789	129	918	1635
PROCURADOR FEDERAL	952	66	1018	1353	106	1459	1480	73	1553	4030
ASSISTENTE JURÍDICO	0	0	0	0	0	0	22	0	22	22
ESPECIALISTA - ADVOGADO	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
PROCURADOR DO BANCO CENTRAL DO BRASIL	41	0	41	45	12	57	60	40	100	198
PROCURADOR DA FAZENDA NACIONAL	343	24	367	696	90	786	649	120	769	1922
TOTAL GERAL	1518	119	1637	2520	288	2808	3001	362	3363	7808

Fontes: DGE/SGA e PGFN – dez/2012, PGBC – jun/2012

5. HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DO GT-CARREIRA

Criado pela Portaria AGU nº 47/2012, o GT-Carreira iniciou suas atividades em 31 de maio de 2012, com a instalação do Grupo, com prazo de 180 dias para a conclusão dos trabalhos, o qual foi prorrogado para 31 de dezembro de 2012, por meio da Portaria AGU nº 525, de 7 de novembro de 2012.

A agenda e o calendário de reuniões foram construídos por consenso entre os integrantes, que em princípio optaram por realizar encontros quinzenais. Foram realizadas, no total, 16 reuniões, no período de maio a dezembro de 2012.

Considerando a necessidade de melhor organizar as atividades, o Grupo optou por desenvolver os trabalhos em 4 etapas, a saber:

I - levantamento dos dados das carreiras, da legislação interna e externa e apresentação de outras carreiras de Estado - maio a julho/2012;

II - construção e avaliação do diagnóstico - agosto/2012;

III - elaboração de proposta - setembro e outubro/2012:

- a) de revisão da estrutura das carreiras e dos respectivos critérios de promoção; e
- b) de criação de modelo próprio de provimento de cargos e funções de direção e assessoramento .

IV - elaboração do relatório final - novembro e dezembro/2012.

6. RESULTADOS

6.1. Estrutura das carreiras em categorias

Nos termos do artigo 20 da Lei Complementar nº 73/93, as carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional são subdivididas em Segunda Categoria, Primeira Categoria e Categoria Especial. Legislação posterior³ fixou a mesma subdivisão para os Procuradores Federais e Procuradores do Banco Central do Brasil.

Na sistemática atual, a autoridade máxima de cada órgão delimita, por portaria, o quantitativo de cargos de cada categoria, ficando a promoção, alternada por antiguidade e merecimento, condicionada à existência de vaga na categoria superior.

No intuito de aprimorar a atual estrutura das carreiras e o vigente sistema de promoções da AGU e dos seus Órgãos vinculados, as discussões pautaram-se em analisar carreiras que pudessem lhes servir de novo paradigma, além das sempre referidas Magistratura Federal e Ministério Público Federal - MPF.

Para tanto, foram entrevistados representantes das Carreiras de Procurador do Distrito Federal e de Diplomata, bem como analisados os planos de carreira de Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil, do Banco do Brasil e de Delegado da Policial Federal. Por fim, em reunião conjunta com os integrantes do GT-Honorários, foram ouvidos um Procurador do Estado de Goiás e um Procurador do Município de São Paulo.

Após criteriosa análise dos modelos das sobreditas carreiras e exaustivos debates sobre as sugestões e considerações lançadas pelos componentes do Grupo, concluiu-se que a atual estrutura das carreiras da AGU e dos seus Órgãos vinculados, com três categorias, sem distinção de atribuições entre elas, é a que melhor se coaduna com as suas peculiaridades.

³ Lei nº 9.650/98 (PGBC) e MP nº 2229-43/00 (PGF).

Com efeito, eventual pretensão de aplicar modelo semelhante ao do MPF, por exemplo, em que há vinculação entre categorias, atribuições e lotação, além de ser questionável seu benefício à gestão e ao cumprimento das competências institucionais, esbarraria na dificuldade em encontrar critérios simétricos aplicáveis na área consultiva, contenciosa e de administração da dívida ativa.

Ainda que superado tal obstáculo, outros empecilhos inviabilizariam a adoção de critérios similares ao do MPF, em que cada unidade é provida por membros de uma única categoria. De fato, seriam insuperáveis os óbices encontrados até mesmo considerando-se uma única área de atuação. Na atividade contenciosa da AGU, por exemplo, uma mesma unidade, inclusive seccional, atua em matérias de variada relevância e complexidade, tais como juizados especiais, combate à corrupção, polo ativo, ações relevantes e questões ordinárias.

Nessa mesma linha de raciocínio, impróprio o estabelecimento de distinção de relevância entre as atividades exercidas pelas unidades de direção superior e de execução, não sendo adequado, por esta razão, definir-se a atribuição das categorias em razão do grau hierárquico do órgão de exercício. Isso porque tanto são exercidas atividades de menor complexidade em órgãos de direção, quanto são exercidas atividades de extrema relevância em órgãos de execução. A título de exemplo, a Consultoria Jurídica da União no Estado do Rio de Janeiro realiza o assessoramento e consultoria jurídica de mais de 300 órgãos, entre eles o Comando da Marinha e o Comando Militar do Leste do Exército, sendo responsável, por esta razão, pela análise de processos estratégicos destas Forças, que envolvem questões de segurança nacional, além do dispêndio de vultosa soma de recursos públicos.

Na atividade judicial, é especialmente evidente a inadequação desse critério. Não se pode, a rigor, definir a relevância da atuação da AGU em razão da instância judicial ou da natureza da matéria discutida em juízo. Se, por um lado, algumas matérias relevantes são de competência originária dos Tribunais Superiores, por outro lado, inúmeras outras questões de elevada importância são de atribuição originária dos juízes de primeira instância.

Também não se demonstra adequada a divisão de atribuições entre categorias em razão da abrangência territorial dos órgãos (nacional, regional, estadual ou local), uma vez que as atividades por eles exercidas (defesa em juízo, consultoria, assessoramento jurídico e administração da dívida ativa) são similares, independente de sua abrangência territorial.

Por outro lado, a vinculação de atribuições por categoria, ainda que viável, resultaria em aumento da dificuldade de provimento dos cargos vagos em determinados órgãos de lotação, uma vez que implicaria a diminuição do universo de advogados aptos a serem lotados nessas unidades. Essa particularidade seria observada especialmente nos órgãos localizados no Distrito Federal, na região Norte e em áreas de fronteira do País.

Da mesma forma, reduziria a mobilidade horizontal e vertical, que hoje permite que se possa trabalhar com qualquer matéria, em qualquer instância, atrativos inegáveis para manter o interesse da comunidade jurídica nas carreiras da AGU, o que acabaria por resultar em desvalorização da própria Instituição e, conseqüentemente, agravamento substancial do atual quadro de evasão.

Necessário, outrossim, que em cada unidade da Instituição haja uma mescla entre advogados de todas as categorias, conciliando-se, assim, experiência e juventude, salutar para garantir o equilíbrio entre a necessária oxigenação do órgão e a manutenção dos pilares da estrutura.

A vinculação de atribuições por categorias, ademais, impediria, sem razão suficiente para tanto, que os advogados de uma categoria assumissem determinadas funções somente pelo fato de não estarem na categoria responsável pela atribuição, independente da qualificação para a função. Ou seja, a vinculação não leva em conta a capacidade e o perfil do advogado para o exercício da atribuição, mas, somente um pressuposto genérico de que quanto mais antigo na Instituição tanto maior a sua aptidão para o exercício de determinadas atribuições.

6.2. Acréscimo remuneratório entre categorias

Visto que não há divisão de atribuições entre as categorias, bem como que a promoção de uma categoria para outra não implica assunção de responsabilidades mais complexas, entendeu-se que não se justifica diferença de remuneração maior do que a hoje existente entre as categorias. Por outro lado, a diferença não pode ser tão diminuta a ponto de desestimular a permanente busca de capacitação pelos membros, requisito para a promoção por merecimento.

Assim, a sugestão do Grupo é a delimitação em no máximo 10% de diferença entre cada uma das categorias, conforme exposto abaixo:

I - remuneração da Segunda Categoria \leq 80% da remuneração da Categoria Especial; e

II – remuneração da Primeira Categoria \leq 90% da remuneração da Categoria Especial.

6.3. Requisitos para exercício na Corregedoria-Geral da Advocacia da União

Considerando a relevância e especificidade das atribuições da Corregedoria-Geral da Advocacia da União, sugere-se a criação de requisitos mínimos para o seu exercício, quais sejam:

I - ser integrante da Primeira Categoria ou Categoria Especial;

II - ter experiência de no mínimo 1 ano, em cada uma de duas das seguintes áreas:

a) consultiva;

b) contenciosa; e

c) cobrança da Dívida Ativa.

III - não ter sido condenado criminalmente ou por improbidade administrativa por órgão colegiado em decorrência do exercício do cargo ou função pública; e

IV - não ter sido condenado em sindicância ou processo administrativo disciplinar, em decorrência do exercício do cargo ou função pública.

6.4. Promoção

Segundo o art. 24, parágrafo único, da Lei Complementar nº 73/93, as promoções serão processadas semestralmente pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, para vagas ocorridas até 30 de junho e até 31 de dezembro de cada ano, obedecidos, alternadamente, os critérios de antiguidade e merecimento, procedimento também previsto nos normativos da Procuradoria-Geral do Banco Central do Brasil e da Procuradoria-Geral Federal.

A atual sistemática utilizada pela Administração é a de alternância no preenchimento de vagas entre antiguidade e merecimento em um mesmo concurso de promoção.

O grupo, no entanto, entende ser mais adequada a alternância na abertura dos concursos de promoção, independentemente da existência de membros que tiverem preenchido os requisitos específicos de cada modalidade (por antiguidade ou por merecimento) durante o período avaliativo previsto na Lei Complementar nº 73/93.

Ademais, entende que, a cada semestre, por questões operacionais relacionadas à complexidade dos procedimentos e tendo em vista o modelo de progressão vertical proposto, deverá ser realizado o concurso de promoção por antiguidade e, concluído este, o de merecimento.

6.4.1. Promoção por antiguidade

O sistema de promoção condicionada à existência de vagas tem gerado enorme desestímulo aos membros da carreira, diante da ausência de previsibilidade quanto ao momento em que ocorrerá a promoção.

Essa indefinição, que tem reflexo direto sobre a remuneração, soma-se aos demais fatores que geram um dos maiores problemas enfrentados pela Advocacia-Geral da União e pelos seus Órgãos Vinculados: a evasão para outras carreiras que têm previsibilidade de promoção ou remuneração superior, a exemplo das carreiras da Magistratura, Ministério Público, Polícia Federal, Procuradorias Estaduais e até mesmo algumas Procuradorias Municipais.

Em razão disso, propõe-se que a promoção por antiguidade seja automática, condicionada ao cumprimento de requisitos mínimos.

6.4.1.1. Requisitos Mínimos

Além da previsão de promoção por antiguidade automática, propõe-se a definição de requisitos mínimos a serem observados pelos Advogados e Procuradores, e que beneficiam a Instituição, a saber:

I – para promoção para a Primeira Categoria e para a Categoria Especial, realização de uma carga horária mínima de cursos de aperfeiçoamento; e

II – para promoção para a Categoria Especial, apresentação de monografia sobre tema de interesse da Instituição.

A medida, portanto, visa a beneficiar as duas partes envolvidas: beneficia o membro, que terá uma previsão de quando será a data limite para sua promoção e consequente acréscimo de seu subsídio, e beneficia a Instituição, ao exigir que, para tanto, o membro se capacite para o exercício do cargo e realize estudos sobre tema de interesse organizacional.

Os cursos de aperfeiçoamento devem ser disponibilizados pelas Escolas Institucionais, mediante estudo das questões temáticas de relevo para cada Órgão. Nada impede, contudo, que seja admitida a realização de cursos em outras entidades, desde que haja pertinência temática entre o curso e as atribuições do cargo.

A carga horária mínima deverá obedecer à seguinte regra:

I - Segunda Categoria para a Primeira Categoria: 120 h/a de cursos de aperfeiçoamento nas áreas de interesse da Instituição; e

II - Primeira Categoria para a Categoria Especial: 240 h/a de cursos de aperfeiçoamento nas áreas de interesse da Instituição

Os temas das monografias deverão ser propostos pelos Órgãos de Direção Superior, mediante estudo prévio sobre quais questões merecem aprofundamento e debate. Adota-se, na hipótese, modelo similar ao da Carreira Diplomática. Além de fomentar o debate institucional, medida que certamente irá colaborar sobremaneira para o engrandecimento da Advocacia-Geral da União, a elaboração das monografias possibilitará a criação de banco de teses sobre assuntos de interesse da Instituição, disponível para consulta por todos os membros da AGU.

A proposta, ademais, vai ao encontro do paradigma fixado pela Emenda Constitucional nº 19/98, que estabeleceu que a participação dos servidores em cursos de aperfeiçoamento deverá ser considerada um dos requisitos para promoção na carreira (art. 39, § 2º)⁴.

Em arremate, conforme já ressaltado, o concurso de promoção por antiguidade deverá anteceder ao de merecimento, tendo em vista que seu processamento é mais simples, demandando menos tempo, bem como que sua conclusão implica a diminuição do universo de candidatos à promoção por merecimento.

6.4.1.2. Interstícios

Na fixação do interstício temporal para a promoção por antiguidade, adotou-se o prazo de 13 anos para se atingir o ápice da Carreira, parâmetro similar, por exemplo, ao

⁴ Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

(...)

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

estabelecido para as Carreiras de Policial Federal⁵ e de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental⁶.

O prazo para promoção por antiguidade foi dividido em 5 anos para a promoção da Segunda para a Primeira Categoria da carreira e em 8 anos para a promoção da Primeira para a Categoria Especial. Pretende-se, adotando prazo inferior para a primeira promoção, incentivar a permanência na Instituição, evitando-se, assim, a evasão de profissionais para outras carreiras com remuneração inicial superior ao subsídio atualmente recebido pelas carreiras da Advocacia-Geral da União, o que tem ocorrido historicamente em maior volume na Segunda Categoria.

Em suma, o modelo sugerido pelo grupo para a promoção por antiguidade prevê:

I - promoção automática, em razão do que a alternância entre antiguidade e merecimento considerará os concursos de promoção (sendo, cada semestre, um por antiguidade e um por merecimento) e não cada vaga;

II – interstício de 5 anos na carreira para promoção para a Primeira Categoria e de 8 anos na Primeira Categoria para promoção à Categoria Especial; e

III - requisitos mínimos: i) para promoção para a Primeira Categoria - carga horária mínima de cursos de aperfeiçoamento e; ii) para a Categoria Especial – além de carga horária mínima de cursos de aperfeiçoamento, apresentação de monografia sobre tema de interesse da Instituição, cujo rol será proposto pelos respectivos órgãos de direção superior da AGU e dos seus órgãos vinculados.

Quanto aos efeitos financeiros da promoção por antiguidade, entende o Grupo que devam ser computados a partir do primeiro dia subsequente à data em que o membro completar todos os requisitos para a promoção, a exemplo das regras para a Carreira de Policial Federal.

Previu-se, também, a adoção de regras de transição, quais sejam:

I - da Segunda Categoria para a Primeira Categoria: para cada ano faltante para alcance do tempo máximo de 5 anos será exigida a participação em 24 h/a de capacitação;

II - da Primeira Categoria para a Categoria Especial: para cada ano faltante para alcance do tempo máximo de 13 anos será exigida a participação em 30 h/a de capacitação;

III - na hipótese de o tempo máximo de permanência na categoria já ter sido completado, ou faltar tempo inferior a um ano, não será exigida a participação em eventos de capacitação para a promoção;

IV – na hipótese de o tempo máximo de permanência na categoria já ter sido completado, ou faltar tempo inferior a dois anos, não será exigida a apresentação de monografia sobre tema de interesse da Instituição; e

⁵ Decreto nº 7.014, de 23 de novembro de 2009.

⁶ Decreto nº 5.176, de 10 de agosto de 2004.

V – na hipótese de ter sido completado o tempo de 13 anos na carreira, ficará dispensado o interstício mínimo de 8 anos na Primeira Categoria para promoção à Categoria Especial.

6.4.2. Promoção por merecimento

A promoção por merecimento tem por escopo incentivar o aperfeiçoamento dos membros da Instituição, criando-se, desta forma, quadro cada vez mais qualificado de profissionais.

6.4.2.1. Interstícios mínimos

Para evitar o que ocorre hodiernamente, em que membros com 6 meses em uma categoria ultrapassam membros que nela já estão há alguns anos e, ainda, para não permitir promoção de membro não confirmado em estágio probatório, bem como ascensão precoce à última categoria, fatos potencialmente desestimuladores da permanência ou da evolução profissional, propõe-se o estabelecimento de um tempo mínimo de permanência nas categorias para a efetivação da promoção por merecimento.

Dessa forma, para concorrer à promoção por merecimento da Segunda Categoria (ingresso) para Primeira Categoria (intermediária), será necessário o término do estágio probatório, ou seja, o decurso de 3 anos na categoria inicial.

Nesse mesmo sentido, para concorrer à promoção da Primeira Categoria (intermediária) para a para Categoria Especial (final), serão necessários 5 anos naquela categoria, desde que completados 8 anos de exercício do cargo.

Portanto, o prazo mínimo para o membro atingir o ápice da carreira, em qualquer hipótese, será de 8 anos de exercício do cargo.

Para manter o fluxo regular de promoções, bem como evitar o excesso de integrantes em determinada categoria, o Grupo propõe que o concurso de promoção por merecimento seja realizado imediata e subsequentemente ao de antiguidade, no mesmo semestre, com o oferecimento 3% do número de cargos existentes na categoria de origem, no final de cada período avaliativo, condicionadas ao cumprimento, pelos candidatos, do interstício mencionado acima.

Derradeiramente, revela-se oportuno registrar que o quantitativo de 3% corresponde, aproximadamente, à média histórica das promoções por merecimento realizadas semestralmente.

6.4.2.2. Critérios

A promoção por merecimento, como expressa o art. 25 da Lei Complementar nº 73/93, “deve obedecer a critérios objetivos, fixados pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, dentre os quais a presteza e a segurança no desempenho da função, bem como a frequência e o aproveitamento em cursos de aperfeiçoamento reconhecidos por órgãos oficiais”.

6.4.2.2.1. Docência em curso jurídico ou de gestão pública

A atividade docente constitui-se em importante instrumento do desenvolvimento profissional, na medida em que insere o advogado no debate acadêmico-científico e desenvolve a sua capacidade oratória.

Incentivar os membros da Instituição a lecionarem é importante ferramenta para que o fenômeno do Direito seja estudado sob a ótica interna do Estado, divulgando-se, assim, os paradigmas e pressupostos que fundamentam a interpretação do Direito realizada pelos profissionais que atuam diretamente na defesa judicial e assessoramento aos órgãos públicos federais.

Ademais, a atividade docente mantém o profissional atualizado, além de estimular o senso crítico e a capacidade argumentativa, habilidades de suma importância para melhoria da qualidade do trabalho.

Importante, outrossim, a formação de profissionais habilitados para ministrar cursos pela Escola da AGU, difundindo-se, desta forma, o conhecimento de temas relevantes para a atuação dos membros da Instituição.

Pelas razões expostas, o GT-Carreira propõe, por maioria, a manutenção da docência como critério para pontuação por merecimento. Sugere-se que, além da docência em cursos jurídicos, seja também pontuada a docência em cursos de gestão pública, uma vez que é necessário incentivar o desenvolvimento da capacidade de gestão dos membros da AGU.

No intuito de fomentar a realização de cursos de capacitação dos servidores públicos em geral, e dos membros da AGU em particular, foi dada especial importância para a ministração de cursos promovidos pelas Escolas Institucionais, garantindo-se ao profissional que lecionar esses cursos maior pontuação no critério de promoção por merecimento.

A participação de advogados da AGU como instrutores ou palestrantes das Escolas Institucionais tem inúmeros reflexos positivos para o interesse público, seja na capacitação dos servidores de órgãos assessorados pela AGU, seja na difusão de conhecimento entre os membros da Instituição quando o curso for destinado ao público interno. Importa, ademais, em economia para o Erário, diante da desnecessidade de contratação de professores e instituições de ensino especializadas para proferirem os cursos.

A pontuação da atividade de magistério superior foi escalonada, atribuindo-se importância decrescente em relação ao magistério em curso de pós-graduação *stricto sensu*, pós-graduação *lato sensu* e graduação, respectivamente, como se segue:

I - magistério em pós-graduação *stricto sensu* – 0,5 ponto a cada 60 h/a, limitado a 2 pontos;

II - magistério em pós-graduação *lato sensu* – 0,25 a cada 60 h/a, limitado a 1 ponto; e

III - magistério em graduação – 0,25 ponto a cada 120 h/a, limitado a 1 ponto.

Na hipótese de atuação em instrutoria, não remunerada, nas Escolas Institucionais, foi considerada a carga horária lecionada e o nível de dedicação, de forma que uma maior carga horária implique maior pontuação a ser atribuída, e uma menor interferência da docência nas atividades regulares do membro determine uma maior pontuação:

I - sem prejuízo das atribuições do cargo – 0,5 ponto a cada 30h/a, limitado a 3 pontos; e

II - com prejuízo das atribuições do cargo – 0,25 ponto a cada 30 h/a, limitado a 1,5 ponto.

6.4.2.2.2. Publicação de matéria doutrinária

No que tange às regras de publicação de matéria doutrinária, o GT-Carreira constatou a necessidade de aperfeiçoar os critérios atuais, contidos nas normas da AGU⁷, PGF⁸ e PGBC⁹.

⁷ Art. 13 da Resolução CSAGU nº 11, de 2008

⁸ Art. 8º da Portaria PGF nº 1.432, de 2008

⁹ Art. 20 do Anexo I à Portaria BCB nº 51.745, de 2009

Utilizando-se da experiência compartilhada por advogados que integraram comissões de promoção, o Grupo tentou evitar distorções na pontuação atribuída a publicações doutrinárias, exigindo-se alguns requisitos mínimos para validação do trabalho e atribuindo-se pontuação diferenciada em razão da avaliação dada ao periódico pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, fundação vinculada ao Ministério da Educação – MEC.

6.4.2.2.2.1. Publicação de livro

Em primeiro lugar, em relação à publicação de obra na forma de livro, optou-se por reestruturar os critérios de distribuição de pontos, a fim de possibilitar a pontuação integral de mais de um livro publicado. Assim, recomenda-se estabelecer o limite de 2 pontos para publicação de obra na forma de livro, conferindo-se 1 ponto a cada livro de autoria individual e 0,25 a cada livro de autoria coletiva.

Todavia, averiguou-se ser insuficiente o texto da atual regra, a qual apenas exige que o livro a ser pontuado cumpra o requisito de possuir 80 páginas. Entende o Grupo que há necessidade de um padrão mínimo de qualidade para tais publicações. Para isso, deve-se estabelecer regra de formatação única para as obras publicadas, número mínimo de tiragem e exigência de catalogação.

Dessa forma, no âmbito das discussões, além de se manter o número mínimo de 80 páginas, concluiu-se ser imprescindível para todas as publicações, na forma de livro, a exigência de formatação do texto de acordo com as regras da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, a fim de promover maior uniformidade na apresentação das obras, assim como evitar que publicações com formatações distintas pontuem igualmente.

Também, um número mínimo de tiragem de 100 livros foi considerado necessário, com o objetivo de pontuar apenas aquelas publicações que, efetivamente, se disponham a atingir a comunidade de leitores a que se dirige. Por fim, exige-se a catalogação da obra no International Standard Book Number - ISBN ou International Standard Serial Number - ISSN.

Por outro lado, quando o livro for de autoria coletiva, além das exigências acima descritas, duas situações relevantes foram identificadas:

I - se houver a identificação da autoria de cada trecho da obra, o autor só deverá pontuar se a parte de sua autoria contar com, no mínimo, 20 páginas; e

II - se não houver identificação da autoria de cada trecho, o autor só deverá pontuar se a divisão do número de páginas pelo número de autores da obra corresponder a um mínimo de 20 páginas por autor, garantindo-se um nível razoável de participação na obra.

Para livros eletrônicos, preenchidos os requisitos acima, à exceção da tiragem, será atribuída aos seus autores a metade da pontuação.

6.4.2.2.2.2. Publicação de artigo de autoria individual

Quanto às regras de publicação de artigos, cuida registrar que, no curso dos debates, constatou-se existir, nos dias atuais, uma imensa quantidade de periódicos disponíveis para publicação, com níveis distintos de qualidade.

Averiguou-se, igualmente, que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES avalia, anualmente, através do QUALIS, a qualidade dos periódicos

na área do Direito, classificando-os nos seguintes estratos indicativos de qualidade: A1, o mais elevado; A2; B2; B3; B4; B5; e C, com peso zero.

Desse modo, considerando a existência de uma sistemática de classificação de periódicos realizada por instituição oficial do Ministério da Educação, e, tendo em vista ser intuito do presente Grupo de Trabalho sugerir pontuação proporcional ao grau de dificuldade da atividade exercida, concluiu-se pela adoção da classificação de periódico QUALIS como critério de discrimen na promoção por merecimento. Registre-se que foram consultadas a Resolução da Universidade Federal de Santa Maria nº 26, de 2008, e a Decisão nº 197, de 2006, do Conselho Universitário da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que já adotam, para fim de promoção por merecimento dos docentes, a classificação de periódicos QUALIS.

Assim, diante do explanado, sugere-se que, em relação a artigo de autoria individual, seja adotado o limite de 2 pontos, podendo-se pontuar apenas 4 artigos, de acordo com os seguintes critérios:

I - 1 ponto por cada artigo publicado em periódico QUALIS “A”;

II - 0,5 ponto por cada artigo publicado em periódico QUALIS “B”; e

III - 0,20 ponto por cada artigo publicado em periódico QUALIS “C”.

6.4.2.2.2.3 Publicação de artigo em revistas institucionais da AGU, da PGFN e da PGBC

Com o intuito de valorizar as revistas institucionais e estimular a publicação em seu âmbito, o GT considera pertinente atribuir 0,25 ponto a cada artigo publicado em periódicos da AGU, da PGFN ou da PGBC, cuja classificação não se enquadrar nos estratos QUALIS “A” ou QUALIS “B”.

6.4.2.2.2.4. Premiação de trabalho monográfico de conteúdo jurídico inédito

Em relação ao presente tema, também se discutiu a atual importância dos concursos jurídicos de monografia, a exemplo do Prêmio *Innovare*, que premiam ideias inovadoras nas suas respectivas áreas temáticas. Assim, considerando ser relevante para a carreira a existência de um estímulo para que os seus membros participem de tais concursos, entendeu-se oportuno conferir 0,5 ponto, limitado a 1 ponto, a cada publicação de trabalho monográfico de conteúdo jurídico inédito, com no mínimo 40 páginas, no padrão ABNT, premiado em concurso de participação aberto a todos os membros da carreira.

Por fim, foram analisadas as vedações constantes do art. 8º da Portaria da Procuradoria-Geral Federal nº 1.432, de 30 de dezembro de 2008. O GT-Carreira entendeu oportuno que eventual reforma da legislação vede expressamente a possibilidade de pontuar:

I - a publicação de pareceres, notas, informações ou peças processuais, produzidos no exercício do cargo; e

II - artigo ou obra que constitua parte de outra publicação já pontuada ou que contenha, ainda que parcialmente, artigos já pontuados, ressalvada a possibilidade de inovação.

No primeiro caso, evita-se premiar o exercício das próprias atribuições ordinárias do cargo, e, na segunda situação, busca-se impedir que uma publicação pontuada seja novamente objeto de premiação.

6.4.2.2.3. Capacitação na área jurídica e de gestão pública, em nível de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*

As atuais normas que regem a promoção por merecimento dos membros das carreiras da Advocacia-Geral da União atribuem a mesma pontuação pela obtenção de determinado título (mestrado, doutorado etc.), desconsiderando o nível de qualificação das instituições de ensino.

Sobre esse tema, o Grupo estudou a possibilidade de adoção do Sistema de Avaliação da Pós-Graduação, desenvolvido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, que estabelece gradação de 1 a 7 para os cursos de pós-graduação *stricto sensu* de acordo com a qualidade do curso.

6.4.2.2.3.1. Assim, a proposta do GT é permitir que a AGU, utilizando o sistema de pontuação da CAPES, possa aferir objetivamente a qualidade dos cursos de mestrado e de doutorado para o fim de promoção por merecimento, de forma a estabelecer uma correlação proporcional entre a qualidade do curso e a pontuação a ser atribuída ao candidato, como a seguir:

I - mestrado:

- a) nível 7 – 5,0 pontos;
- b) nível 6 – 4,5 pontos;
- c) nível 5 – 4,0 pontos;
- d) nível 4 – 3,5 pontos;
- e) nível 3 – 3,0 pontos;
- f) nível 2 – 2,5 pontos;
- g) nível 1 – 2,0 pontos.

II - doutorado :

- a) nível 7 – 7,0 pontos;
- b) nível 6 – 6,5 pontos;
- c) nível 5 – 6,0 pontos;
- d) nível 4 – 5,5 pontos;
- e) nível 3 – 5,0 pontos;
- f) nível 2 – 4,5 pontos;
- g) nível 1 – 4,0 pontos

Cabe observar que a aferição do nível do curso de pós-graduação *stricto sensu* será realizada na data de obtenção do título.

6.4.2.2.3.2. Para os cursos de **pós-graduação *lato sensu*** nas áreas jurídica e de gestão pública, com carga horária mínima de 360 h/a, propõe-se a atribuição de 1 ponto por curso, limitado a 2 pontos.

Para qualquer outro curso de nível de graduação ou de pós-graduação, não previsto nos subitens 6.4.2.2.3.1 e 6.4.2.2.3.2, sugere-se, por maioria, a atribuição de 0,5 pontos, uma única vez.

Considera-se que a graduação em diversas outras áreas aumenta a capacidade intelectual do membro da Instituição, além de agregar novos conhecimentos, trazendo uma visão mais abrangente dos fenômenos sociais e científicos.

Diante da impossibilidade de se estabelecer quais áreas do conhecimento trazem acréscimo à capacidade intelectual do membro no exercício de suas funções institucionais, optou-se por não se restringir as áreas de graduação que serão pontuadas.

Sobre os cursos na área jurídica ou de gestão pública realizados no exterior, com carga horária mínima de 60 h/a, o GT propõe a concessão de 0,5 ponto, uma única vez. Pretende-se, com a medida, incentivar a realização de cursos em outros países, permitindo-se, desta forma, que os membros da Instituição conheçam a realidade de outras culturas e seus respectivos ordenamentos jurídicos.

Impende destacar que quando o membro tiver se afastado do exercício de suas funções para realizar as atividades previstas nos subitens 6.4.2.2.3.1 e 6.4.2.2.3.2 só terá direito à metade da respectiva pontuação. Esta regra não se aplica quando o afastamento do exercício das funções se der em razão exclusivamente da utilização da licença capacitação para a redação da monografia, dissertação ou tese.

6.4.2.2.4. Atividade correcional

Como ocorre na Resolução nº 11, de 30 de dezembro de 2008¹⁰, que disciplina a promoção nas carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional, o Grupo considera atividade relevante, para fins de promoção, a atividade correcional, mediante designação em ato específico do Corregedor-Geral da Advocacia-Geral da União, Procurador-Geral Federal ou Procurador-Geral do Banco Central.

Cumprе registrar que a Procuradoria-Geral Federal tem autonomia para disciplinar sobre a promoção na Carreira de Procurador Federal, consoante dispõe a Lei nº 10.480, de 2 de junho de 2002¹¹. A promoção na carreira é regida pela Portaria PGF nº 1.432/2008, que não prevê como atividade relevante a correcional. Assim, a sugestão do GT, se acatada, importará a criação de mais uma atividade a pontuar para promoção por merecimento na carreira de Procurador Federal.

¹⁰ Resolução nº 11/2008:

Art. 18. São consideradas atividades relevantes para os fins de merecimento:

...

IV - a participação em atividade correcional, mediante designação em ato específico do Corregedor-Geral da Advocacia da União, desde que não seja membro efetivo em exercício regular na Corregedoria-Geral da Advocacia da União: meio ponto por atividade correcional, até o limite de 4 (quatro) pontos;

¹¹ Art. 11. É criado, na Procuradoria-Geral Federal, o cargo de Procurador-Geral Federal, de Natureza Especial, privativo de Bacharel em Direito de elevado saber jurídico e reconhecida idoneidade.

§ 1º O Procurador-Geral Federal é nomeado pelo Presidente da República, mediante indicação do Advogado-Geral da União.

§ 2º Compete ao Procurador-Geral Federal:

...

V - disciplinar e efetivar as promoções e remoções dos Membros da Carreira de Procurador Federal;

Relativamente às regras da Procuradoria-Geral do Banco Central do Brasil sobre o tema, o art. 24, inciso II, do Anexo I à Portaria nº 51.745/2009, prevê a bonificação de 0,5 ponto por missão realizada, até o limite de 3 pontos, pela participação em atividade correcional, mediante designação por ato do Procurador-Geral.

Após as discussões, o Grupo considerou satisfatória a pontuação de 0,5 ponto por atividade correcional, até o limite de 4 pontos, prevista na Resolução CSAGU nº 11/2008, a qual deverá ser atribuída após a apresentação do relatório final de correição.

Entende o Grupo que a participação em atividade de correição traz relevante conhecimento sobre a estrutura dos órgãos da Instituição, importante para o aperfeiçoamento do membro. Além do mais, dada à relevância da atividade, considera-se necessário incentivá-la, atribuindo-se, para tanto, pontuação para o participante.

Sugere-se, ainda, deva ser mantido o parâmetro traçado no normativo hoje em vigor, segundo o qual a pontuação não se aplica àqueles cujo exercício regular está fixado na Corregedoria-Geral da Advocacia da União ou órgão correcional. Ao ver do GT, a expressão “exercício regular fixado” deve abranger, necessariamente, os membros que ali se encontram em exercício regular definitivo como também aqueles que integram quadro temporário, desde que atuando com dedicação exclusiva às atividades correcionais ou disciplinares, como ocorre com a regra estabelecida na Portaria Interministerial MF/AGU nº 16, de 30 de julho de 2008¹².

6.4.2.2.5. Participação em sindicância e processo administrativo disciplinar

A participação na instrução ou na elaboração de relatório final, como integrante de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, já é considerada atividade relevante para fim de promoção nas carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional¹³.

No âmbito da PGF, a Portaria nº 1.432/2008 não inclui entre as atividades relevantes a participação como integrante em Sindicâncias, além de restringir apenas ao Presidente de CPAD a possibilidade de pontuação para fins de promoção, por participação integral ou parcial no procedimento.

Quando a instauração de CPAD se der no âmbito dos órgãos integrantes da estrutura da AGU, a norma atribui pontuação apenas para o processo com relatório final devidamente julgado, não pontuando, de outro turno, eventual recondução.

¹² Art. 1º O Procurador-Geral da União, o Procurador-Geral da Fazenda Nacional e o Consultor-Geral da União indicarão à Corregedoria-Geral da Advocacia da União, o total de quarenta Advogados da União e Procuradores da Fazenda Nacional, estáveis no serviço público, em exercício nos seus respectivos órgãos de direção superior ou de execução.

(...)

Art. 4º Os quarenta membros da Instituição indicados formarão, a partir do dia 15 de agosto de cada ano, quadro de servidores que deverão se dedicar exclusivamente às atividades que lhes forem atribuídas pela Corregedoria, seja de natureza disciplinar ou correcional, podendo, inclusive, exercê-las em unidades subordinadas administrativamente à Advocacia-Geral da União, a serem designadas pelo Corregedor-Geral da Advocacia da União.

¹³ Resolução nº 11/2008:

Art. 18. São consideradas atividades relevantes para os fins de merecimento:

...

III - a participação na instrução e na elaboração do relatório final, como integrante de Sindicância ou de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, mediante designação em ato específico de Ministro de Estado, de Secretário-Executivo de Ministério, do Corregedor-Geral da Advocacia da União ou do Procurador-Geral da Fazenda Nacional: 1 (um) ponto por processo, até o limite de 4 (quatro) pontos (redação alterada pela Resolução CSAGU nº 15/2011)

Na PGBC, a previsão de pontuação consta no inciso I, do art. 24 do Anexo I à Portaria BCB nº 51.745/2009¹⁴.

Esse o resumido contexto da situação normativa atual sobre o tema.

Concluídos exaustivos debates sobre o tema, o GT entendeu, por maioria, como atividades relevantes, a participação como integrante de Comissão de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, mediante designação em ato específico da autoridade competente, desde que haja participação em todo o procedimento, a partir da sua instauração e até a apresentação do relatório final.

É sabido que a participação em comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar é, ordinariamente, recusada, em razão do desconforto gerado pela eventual sugestão de aplicação de penalidade ao colega de profissão que está sendo processado. Por esta razão, entende-se importante incentivar a participação em comissões processantes de sindicância e processo administrativo disciplinar.

Recomenda-se, entretanto, seja mantida a pontuação prevista na Resolução nº 11/2008, ou seja, 1 ponto, observado o limite de 4 pontos, somente atribuída após a apresentação do relatório final, apenas para a participação em processo administrativo disciplinar.

Uma vez que a sindicância é, em regra, procedimento menos grave, a qual, por isso, não resultará em penalidades maiores, recomenda-se a atribuição de 0,75 ponto por sindicância, mantidos os demais requisitos exigidos para a pontuação pela participação em processo administrativo disciplinar.

Tal como na atividade correcional, entende o Grupo não ser devida qualquer pontuação quando a participação em Sindicância ou PAD for atribuição ordinária do órgão de lotação do advogado, inclusive quando este for integrante de quadro temporário, constituído por ato específico para dedicação exclusiva às atividades correcionais ou disciplinares (Portaria Interministerial MF/AGU nº 16, de 30 de julho de 2008).

Por fim, definiu-se que à participação como presidente de Comissão, na forma dos subitens 6.4.2.2.4 e 6.4.2.2.5, será acrescida de 0,25 ponto por processo, observados os limites dos subitens correspondentes.

¹⁴ Art. 24. Será atribuída pontuação pelo desempenho de atividade relevante, assim considerada a atuação nas tarefas abaixo relacionadas, até o limite de 8 (oito) pontos:

I - participação como membro de comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar no âmbito do Banco Central: 0,5 (meio) ponto, em caso de sindicância, e 1 (um) ponto, em caso de processo administrativo disciplinar, por processo submetido a julgamento, até o limite de 4 (quatro) pontos;

6.4.2.2.6. Participação integral em comitês, comissões, ou grupos de trabalho

A participação em Comissão de Promoção dos membros das Carreiras de Advogado da União e de Procurador da Fazenda Nacional é passível de pontuação na promoção por merecimento, conforme art. 18, V, da Resolução nº 11/2008¹⁵.

Na Portaria PGF nº 1.432/2008 não está prevista pontuação para esse tipo de atividade.

Já a norma que disciplina as promoções no âmbito da Procuradoria-Geral do Banco Central prescreve pontuação de 0,5 ponto, até o limite de 2 pontos, para participação em grupo de trabalho, com prazo de duração superior a 15 dias, desde que concluída a missão. O mesmo dispositivo atribui, também, pela participação como membro de comissão de avaliação ou de Comitê Especial de Promoções, 0,5 ponto por procedimento de promoção, até o limite de 2 pontos¹⁶.

Por se tratar de trabalho que, em regra, traz profícua contribuição para a gestão administrativa dos órgãos públicos, o Grupo entende como atividade relevante, para fim de promoção, a participação em comitês, comissões ou grupos de trabalho, constituídos pelos dirigentes máximos da AGU, PGF, PGBC e PGFN, desde que seja exercida sem prejuízo das atribuições regulares do cargo e que tenha duração não inferior a 15 dias.

Sugere-se que seja utilizada, como parâmetro, a pontuação de 1 ponto, até o máximo de 3 pontos, prevista na Resolução nº 11/2008. Pertinente, também, conferir 0,5 pontos adicionais ao presidente ou coordenador, observado o limite máximo da pontuação previsto para a atividade.

No entanto, entende o Grupo que a aplicação desse entendimento deve estar conjugada a procedimento que viabilize amplo acesso dos membros das carreiras à designação para tais atividades.

6.4.2.2.7. Cumprimento integral de mandato de representante de carreira e suplente no CSAGU

O Grupo sugere, ainda, manter a previsão do exercício de mandato de representante e suplente da carreira no CSAGU como atividade considerável para fim de promoção, atualmente existente tanto na Resolução nº 11/2008 como na Portaria PGF nº 1.432/2008, que atribuem 6 pontos aos titulares e 3 pontos aos respectivos suplentes. O normativo da PGBC, diferentemente, prevê a atribuição de 2 pontos para o titular e um ponto para o suplente.

¹⁵ Art. 18. São consideradas atividades relevantes para os fins de merecimento:

...

V - a participação em Comissão de Promoção dos membros das Carreiras da Advocacia-Geral da União: 1 (um) ponto por concurso, até o limite de 3 (três) pontos;

¹⁶ Art. 24. Será atribuída pontuação pelo desempenho de atividade relevante, assim considerada a atuação nas tarefas abaixo relacionadas, até o limite de 8 (oito) pontos:

...

VIII - participação em grupo de trabalho, com regime de dedicação exclusiva ou em cooperação com outra unidade do Banco Central ou órgão ou entidade da Administração Pública, com prazo de duração superior a 15 (quinze) dias: 0,5 (meio) ponto por missão concluída, até o limite de 2 (dois) pontos.

Em resumo, o posicionamento do GT traduz-se pela manutenção e unificação da pontuação prescrita pela Resolução CSAGU nº 11/2008¹⁷ e pela Portaria PGF nº 1.432/2008.

6.4.2.2.8. Encargos não remunerados

Identificou-se, no curso das discussões, a existência de encargos sem a respectiva contraprestação remuneratória, cuja relevância institucional justifica a criação de pontuação específica para fim de promoção por merecimento. Assim, a fim de garantir a atratividade de tais encargos, bem como premiar a assunção do ônus, entendeu-se oportuno distribuir a pontuação da seguinte forma:

I - para o responsável por unidade regional, estadual ou municipal da Advocacia-Geral da União ou de seus órgãos vinculados - 2,5 pontos por ano, limitado a 5 pontos; e

II - para o responsável por escritório de representação da Advocacia-Geral da União ou de seus órgãos vinculados - 1,5 ponto por ano, limitado a 3 pontos.

6.4.2.2.9. Participação como integrante de banca de concurso para ingresso nas carreiras de Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central.

A participação como integrante de Banca de Concurso para ingresso nas carreiras de Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional, Procurador Federal e Procurador do Banco Central, prevista na Resolução nº 11/2008, na Portaria PGF nº 1.432/2008 e no Anexo I à Portaria BCB nº 51.745/2009, deve permanecer como atividade relevante para fim de promoção, entendendo o grupo adequada também a seguinte pontuação: 1 ponto por concurso, limitado a 2 pontos.

6.4.2.3. Impactos Orçamentários

As alterações nas promoções por antiguidade e merecimento ora propostas terão reduzido efeito orçamentário, uma vez que os critérios sugeridos resultarão em pequena modificação no número de profissionais promovidos ao longo do tempo. A diferença substancial reside apenas no fluxo das promoções, que se pretende sejam regulares e distribuídas equanimemente.

Da mesma forma, a diferença remuneratória entre as categorias, proposta pelo Grupo, representará ínfimo impacto orçamentário, uma vez que, atualmente, o subsídio da Primeira Categoria corresponde a aproximadamente 88,5% do subsídio da Categoria Especial,

¹⁷ Resolução nº 11/2008:

Art. 18. São consideradas atividades relevantes para os fins de merecimento:

I - o exercício do mandato de representante da carreira de Procurador da Fazenda Nacional e de Advogado da União no Conselho Superior da Advocacia-Geral da União: 6 (seis) pontos;

II - o exercício do mandato de suplente de representante da carreira de Procurador da Fazenda Nacional e de Advogado da União no Conselho Superior da Advocacia-Geral da União: 3 (três) pontos;

Portaria PGF nº 1.432/2008:

Art. 11 São consideradas atividades relevantes, para fins de promoção por merecimento: (Redação dada pela Portaria nº 1.329, de 29.12.2009).

...

IV - o exercício, na integralidade, de mandato de representante da carreira de Procurador Federal no Conselho Superior da Advocacia-Geral da União: 6 (seis) pontos; (Incluído pela Portaria nº 1.139, de 29.12.2011)

V - o exercício de mandato, na integralidade, de suplente de representante da carreira de Procurador Federal no Conselho Superior da Advocacia-Geral da União: 3 (três) pontos; (Incluído pela Portaria nº 1.139, de 29.12.2011)

enquanto o subsídio da Segunda Categoria corresponde a aproximadamente 77% do subsídio da Categoria Especial.

Considera-se, ademais, que tais medidas não implicam qualquer ofensa aos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF), porquanto as Leis Orçamentárias contemplam reservas alocadas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão destinadas à reestruturação da remuneração de cargos, funções e carreiras no âmbito do Poder Executivo Federal.

Por fim, acredita-se que eventuais impactos orçamentários sejam pouco significativos frente aos benefícios trazidos à Instituição e aos seus Membros pela adoção de critérios mais justos e objetivos nos concursos de promoção por merecimento, aliados à previsibilidade nas promoções por antiguidade.

6.5. Critérios para formação de quadro de gestores para investidura em funções e cargos comissionados

6.5.1. Disposições gerais

Um dos principais problemas enfrentados pela ciência da administração consiste na definição de critérios adequados para provimento dos cargos e funções públicas. Como regra, a Constituição da República de 1988 estabeleceu o critério de realização de prévio concurso público de provas e títulos, em que são avaliados os conhecimentos técnicos e a experiência profissional necessários para o desempenho das atribuições do cargo.

Entretanto, a Constituição conferiu discricionariedade à Administração para análise dos conhecimentos técnicos e da experiência profissional exigidos para provimento de funções e cargos comissionados. A ausência de definição de critérios objetivos permite, contudo, a nomeação de pessoas que não detêm a qualificação e experiência necessárias, além de impedir que seja dado conhecimento à sociedade dos critérios adotados para a decisão, o que não se coaduna com os princípios da impessoalidade, eficiência e publicidade, os quais regem a Administração Pública, nos termos do art. 37 da Constituição da República.

No intuito de aperfeiçoar o procedimento adotado na AGU e Órgãos vinculados para provimento de funções e cargos comissionados e, desta forma, garantir-se a plena eficácia dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, o Grupo de Trabalho procedeu ao estudo dos modelos utilizados no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB e do Banco do Brasil.

Na Receita Federal do Brasil, verifica-se a existência de Banco de Talentos - BT (Portaria RFB nº 82, de 9 de janeiro de 2009), Banco de Gestores - BG (Portaria RFB nº 1988, de 6 de agosto de 2012) e de Processo Simplificado de Seleção - PSS (Portaria RFB nº 1987, de 6 de agosto de 2012) para preenchimento de cargos de dirigentes em unidades descentralizadas locais.

O Banco do Brasil, por sua vez, adotou o Programa de Ascensão Profissional - PAP em 2006. O mencionado programa foi objeto de pesquisa em trabalho de conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, de autoria de Vanna Badhia Adaime Guerra.

A partir do estudo dessas experiências, o GT-Carreira entendeu adequada a criação de modelo próprio para o preenchimento de cargos e funções comissionados no âmbito da AGU e dos órgãos vinculados, com as devidas adaptações às suas especificidades: trata-se do **Sistema de Provimentos de Cargos de Gestão - SPCG**.

Tal sistema — que em nada prejudica o poder discricionário conferido à autoridade competente para o provimento de cargos e funções comissionados — consiste em uma ferramenta condicionada a oferecer à Administração um quadro permanente de potenciais gestores públicos, formado a partir da aplicação de critérios objetivos de aferição de aptidão para desempenho das atribuições do cargo ou função.

O SPCG se revela um excelente instrumento de estratégia e de gestão de pessoas, porque, além de disponibilizar à Administração informações consolidadas sobre a capacidade gerencial de membros da AGU e dos seus Órgãos vinculados para auxiliá-la no provimento dos cargos de direção da Instituição, estimula a capacitação dos membros interessados no acesso a tais cargos e funções.

Sobredito sistema será administrado pelos órgãos de gestão de pessoas e deverá disponibilizar permanentemente os dados nele constantes. Por outra face, caberá ao pretendente, a qualquer tempo, a inclusão e atualização das informações no SPCG e a indicação dos cargos e funções de interesse.

Salienta-se que a comprovação das informações deverá ser realizada no momento da seleção.

6.5.2. Manifestação de interesse

O pretendente poderá escolher uma ou mais opções quanto à área de atuação, unidade de interesse e natureza do cargo ou função, conforme discriminação abaixo:

I - áreas de atuação:

- a) consultiva;
- b) contenciosa;
- c) dívida ativa; e
- d) correccional.

II - Natureza do Cargo ou função de interesse:

- a) direção de unidade
- b) coordenação ou chefia de divisão interna de unidade;
- c) assessoramento

III - Unidades de interesse: quaisquer dos órgãos de direção superior e de execução da AGU, PGF, PGFN e PGBC, respeitadas as regras de privatividade de cada carreira.

6.5.3. Pré-requisitos para candidatura

Estará apto a concorrer à nomeação para função ou cargo comissionado o pretendente que atender as seguintes condições:

I - não ter sido condenado criminalmente ou por improbidade administrativa por órgão colegiado em decorrência do exercício de função ou cargo público; e

II - não ter sido condenado em sindicância ou processo administrativo disciplinar, em decorrência do exercício de função ou cargo público, nos últimos cinco anos.

6.5.4. Pontuação

O SPCG poderá, a qualquer tempo, gerar processamento das informações constantes do seu banco de dados, cujo resultado será a disponibilização de lista de interessados aptos à função ou cargo comissionado, em ordem decrescente de pontuação, conforme os parâmetros previamente inseridos no sistema pela autoridade competente. Os critérios de aferição de aptidão dos interessados estão apresentados nos itens que se seguem.

6.5.4.1. Exercício de cargo ou função de chefia

É evidente que, tal como a formação técnico-acadêmica, a experiência no exercício de qualquer cargo é também uma forma de qualificação. Mostra-se mais relevante ainda a experiência em cargo de gestão, cujo exercício exige do seu titular a capacidade de encontrar soluções urgentes para problemas imprevistos, fazer escolhas, tomar decisões, administrar diferentes perfis pessoais e, ademais, planejar e executar medidas permanentemente.

Dúvida não há, portanto, de que a experiência no exercício de cargo ou função de chefia deve ser considerada para fim de aferição do potencial gerencial dos membros da AGU e dos seus órgãos vinculados que pretendam assumir cargos ou funções de gestão.

Considerando a diversidade de estruturas de cargos dos órgãos envolvidos (AGU, PGF, PGFN e PGBC), o Grupo entende que deva ser elaborada, posteriormente, proposta de pontuação para o exercício de chefia que leve em consideração a estrutura e as particularidades de cada órgão, a qual integrará as especificações do SPCG.

Importante, contudo, que a pontuação a ser dada pela experiência em cargo ou função de chefia ou direção não seja demasiada a ponto de impedir que advogados que tenham pouca ou, até mesmo, que não tenham experiência nesses cargos ou funções sejam escolhidos.

De fato, a experiência demonstra que a eternização de uma mesma pessoa em um determinado cargo tem se mostrado prejudicial ao bom andamento do serviço, uma vez que, com o decorrer do tempo, há natural desgaste no relacionamento com os advogados do órgão, e, ademais, há relativa perda da capacidade de iniciativa necessária para o exercício do cargo ou função.

Além disso, é fundamental que se qualifique o maior número de advogados possível para o exercício desses cargos, formando-se, desta forma, quadro de membros com experiência nas atividades de direção da Instituição.

Conclui-se, portanto, que o reconhecimento da experiência prévia do advogado é salutar. Porém, é igualmente importante que haja relativa alternância das pessoas que ocupam os cargos e funções de direção para se garantir a evolução e aperfeiçoamento da gestão, mediante a participação ampla e efetiva dos quadros da Instituição.

6.5.4.2. Experiência profissional

Conforme exposto anteriormente, as nomeações devem ser harmônicas ao que, explicitamente, está disposto no texto constitucional, que é a necessidade de capacitação, formação técnica específica e, dependendo da função, prévia experiência, para se alcançar cargos de nível mais alto dentro da carreira.

Assim, é preciso ter a consciência de que para se ocupar um cargo em comissão ou ser designado para uma função comissionada não basta somente ser membro da Advocacia-Geral da União. Também é preciso ter experiência prática e habilidades comportamentais.

As experiências significativas realizadas pelo pretendente, dentro e fora da carreira, devem ser evidenciadas para melhor orientar o Administrador no momento da busca pelo perfil adequado. Pode-se citar como exemplos: práticas de gestão, participação ou coordenação de grupos de trabalho, ocupação de cargo ou função fora da Instituição, etc.

Nesse sentido, é importante destacar que o SPCG deverá disponibilizar campos específicos para inserção das informações pelos pretendentes.

6.5.4.3. Práticas de gestão inovadoras premiadas em concurso de amplo acesso

Além de subsidiar a escolha, pelo gestor, dos advogados mais aptos ao provimento de funções e cargos comissionados, a previsão de tal critério incentiva os membros que ocupam ou vierem a ocupar esses postos a promover e realizar, permanentemente, a inovação na gestão pública, servindo como referência e inspiração na busca de alternativas para melhorias e para a solução dos problemas de gestão.

Como proposta do Grupo, tem-se a seguinte distribuição de pontos, de acordo com a abrangência do concurso:

I - para concursos internacionais - 40 pontos;

II - para concursos nacionais – 20 pontos; e

III - para concursos regionais, estaduais ou municipais – 10 pontos

Pretende-se, também, seja estimulada, no âmbito de cada um dos órgãos de direção superior da AGU, a implementação de concursos para premiar as iniciativas adotadas pelos membros da Instituição e que deverão, da mesma forma, ser contempladas com pontuação própria, a ser determinada em razão da classificação do candidato.

6.5.4.4. Formação técnico-acadêmica

A qualificação, a capacitação e o aperfeiçoamento são um entrelaçamento de ações de caráter pedagógico, devidamente vinculadas ao planejamento da Instituição, que visa a promover, continuamente, o desenvolvimento dos agentes públicos, para que desempenhem suas atividades com mais qualidade e eficiência.

6.5.4.4.1. Graduação e pós-graduação

Com a ampliação das esferas de atuação e intervenção dos governos, com órgãos e funções especializadas, faz-se necessária a presença na AGU de membros qualificados que entendam a estrutura do Estado, suas características políticas e seu papel como provedor de serviços públicos.

A graduação e a pós-graduação em Gestão Pública visam a formar profissionais para administrar organizações do setor público, capacitando-os a identificar problemas e buscar alternativas para a construção de soluções, a partir do desenvolvimento de habilidades

e competências que estimulem o pensamento estratégico e a capacidade de interlocução e negociação com os vários agentes que atuam nas instituições.

Para estimular a capacitação dos membros em Gestão Pública, os integrantes do GT sugerem, para cada diploma de curso de graduação ou de pós-graduação concluído na área de gestão, expedido por instituição pública ou reconhecida, a seguinte pontuação:

I - pós-graduação *lato sensu* – 30 pontos;

II - graduação – 40 pontos;

III - mestrado – 60 pontos; e

IV - doutorado – 80 pontos.

Entende o Grupo que a pós-graduação hodiernamente é imprescindível, quer para promover atualização profissional, discussões jurídico-filosóficas na busca de soluções ou, simplesmente, para propiciar aprofundamento em determinado tema.

Invariavelmente, o emaranhado de normas jurídicas construídas, muitas vezes decorrentes da veloz dinamicidade das relações sociais, exige aprofundamento em determinado tema. Na Ciência Jurídica, em particular, a dinamicidade das relações sociais requer do operador do Direito uma constante atualização no que se refere ao Direito Positivo, bem como, para a boa hermenêutica, uma acurada observação do comportamento humano.

Diante desses argumentos, não poderia deixar de ser prevista a pontuação para aqueles que obtiveram diploma em cursos de pós-graduação na área de Direito. Assim, o GT propõe a seguinte pontuação, para cada diploma de curso de pós-graduação na área de Direito, expedido por Instituição pública ou reconhecida:

I - pós-graduação *lato sensu* – 10 pontos;

II - mestrado – 20 pontos;

III - doutorado – 30 pontos.

boa parte dos cargos em comissão e funções comissionadas existentes exige do ocupante ou designado conhecimentos especializados em determinadas áreas do Direito. Assim, se o cargo ou função a ser ocupado tratar de temática jurídica específica, será atribuído o dobro da pontuação quando o curso tiver vinculação direta com a matéria.

6.5.4.4.2. Aperfeiçoamento

Para não desprestigiar aqueles membros que tenham participado de determinados cursos que não se enquadram no conceito de graduação ou de pós-graduação, imperiosa a previsão de pontos para alcançar os chamados cursos de aperfeiçoamento.

A institucionalização de cursos de aperfeiçoamento criará um sistema de treinamento e qualificação dos membros da Advocacia-Geral da União, com o objetivo de aprofundar e atualizar os conhecimentos necessários ao desempenho das suas funções.

O ideal é que as Escolas Institucionais disponibilizem, periodicamente, cursos de aperfeiçoamento também na área de gestão, cuja participação será franqueada por meio de critérios objetivos e isonômicos de seleção. Estes cursos deverão ser ministrados preferencialmente na modalidade à distância.

Assim, propõe-se que, para cada conjunto de 80 horas de cursos de aperfeiçoamento na área de gestão, sejam atribuídos 5 pontos.

A participação em cursos de aperfeiçoamento jurídicos também é importante para manter o advogado atualizado quanto às tendências do Direito, motivo pelo qual, sugere-se sejam atribuídos 5 pontos para cada conjunto de 120 horas de cursos de aperfeiçoamento.

Importa observar que a atribuição de maior pontuação nos cursos de pós-graduação e aperfeiçoamento na área de gestão justifica-se na medida em que o sistema tem por objetivo avaliar a capacidade do advogado para exercício de atribuições de direção e coordenação, em que deve ser ressaltada a capacidade gerencial-administrativa do pretendente.

6.5.4.5. Avaliação de potencial gerencial

É certo que o potencial gerencial dos membros da AGU e dos seus órgãos vinculados pode ser verificado a partir da aplicação de critérios objetivos de aferição da sua experiência profissional e da sua formação técnico-acadêmica.

Contudo, a Administração não pode prescindir de um ingrediente subjetivo essencial para a formação da conclusão acerca da aptidão de pretendentes a cargos ou funções de gestão: a avaliação do potencial gerencial dos pretendentes pelos seus próprios pares.

De fato, somente aqueles que conviveram cotidianamente com os pretendentes a gestor têm condições de avaliar seu potencial gerencial, levando em consideração, em especial, a sua capacidade técnica jurídica e gerencial, de liderança, de iniciativa e de inovação, bem como sua inteligência emocional e seu comportamento nas relações interpessoais. Para a Administração, esse é um elemento que também pode ser aferido objetivamente.

Por essa razão, o GT sugere que, após a extração da lista dos pretendentes do SPCG, conforme os parâmetros definidos pela autoridade competente para o provimento do cargo, a Administração promova a avaliação do potencial gerencial dos pretendentes por parte dos membros das unidades em que tiveram exercício no último ano.

Nesse sentido, aliás, a AGU introduziu, no conjunto de metas e indicadores institucionais previstos na Portaria nº 258/2012, a Autoavaliação Continuada das suas unidades, a qual é realizada pelos seus próprios membros e servidores.

A Autoavaliação é uma ferramenta do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (Gespública), desenvolvida pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e consiste na aplicação de um conjunto de orientações e parâmetros para avaliar e melhorar a gestão do órgão, obedecendo aos critérios do Modelo de Excelência em Gestão Pública, que são: liderança, estratégias e planos, cidadãos, sociedade, informações e conhecimento, pessoas, processos e resultados.

Vê-se, portanto, que a própria AGU já institucionalizou, com a Autoavaliação Continuada das suas unidades, a avaliação do desempenho dos seus gestores pelos membros e servidores das unidades gerenciadas. O que o GT-Carreiras propõe é que este instrumento seja aperfeiçoado e disseminado, e para tanto sugere que a Administração promova, previamente ao provimento de cargos e funções comissionados, a avaliação do potencial gerencial dos pretendentes a gestor pelos membros das unidades nas quais tiveram exercício no último ano.

Sugere-se que a ferramenta para aplicação da avaliação integre o SPCG, e que seja atribuída a pontuação de 0 a 100 à análise do potencial gerencial do pretendente à função ou cargo comissionado, distribuída da seguinte forma:

I - iniciativa: de 0 a 20 pontos;

II - capacidade de resolução de problemas: de 0 a 20 pontos;

III - cordialidade na relação com as pessoas: de 0 a 20 pontos;

IV - conhecimento sobre as matérias de competência do órgão: de 0 a 20 pontos;

V - liderança: de 0 a 20 pontos.

6.5.4.6. Processo de escolha

O processo seletivo será deflagrado por ato da autoridade competente, ou por sua autorização, que definirá os parâmetros de seleção dos pretendentes à função ou cargo comissionado.

O SPCG estará apto a fornecer lista de pretendentes, por ordem decrescente de pontuação, de acordo com os parâmetros previamente definidos pela autoridade competente.

Para fim de cálculo da pontuação de cada pretendente, serão consideradas as informações relativas aos critérios de exercício de cargo ou função de chefia, formação técnico-acadêmica, experiência profissional, além do resultado da avaliação de potencial gerencial.

No momento da escolha, facultar-se-á à autoridade competente a realização de entrevista, a solicitação de projeto de gestão específica para a unidade pretendida ou outros instrumentos equivalentes.

Oportuno destacar que as especificações para o desenvolvimento do SPCG deverão ser realizadas por Grupo de Trabalho específico, formado por representantes das unidades finalísticas e administrativas da AGU e dos seus Órgãos Vinculados, das Escolas Institucionais, do Departamento de Tecnologia da Informação e do Departamento de Gestão Estratégica, que o coordenará.

Por fim, o GT-Carreira enfatiza o entendimento de que as listas geradas pelo SPCG constituem importantes subsídios para auxiliar os Administradores no momento da escolha de gestores para preenchimento de funções e cargos de confiança, seja na área de assessoramento, seja na área de chefia de unidade.

6.6. Avaliação da gestão

Para que se possa garantir adequado grau de profissionalização na gestão dos órgãos da Instituição, necessário seja avaliado não apenas o potencial gerencial dos membros, como, também, uma vez provido o cargo, a gestão seja periodicamente avaliada pelos membros do órgão gerido e pelo órgão de direção superior. Por esta razão, propõe-se sejam adotadas duas formas de avaliação da gestão, a saber:

I - avaliação do cumprimento de metas gerenciais pelo órgão de direção superior;

II - avaliação da gestão pelos membros lotados no órgão.

6.6.1. Avaliação do cumprimento de metas gerenciais pelo órgão de direção superior

No intuito de profissionalizar a gestão da instituição, propõe-se seja elaborado, por cada órgão de direção superior, em conjunto com as respectivas unidades de execução, plano de metas anual vinculado aos objetivos estratégicos institucionais.

Desta forma, além de se garantir um norte pré-definido, adota-se critério objetivo para avaliar o desempenho da gestão de cada um dos órgãos da instituição.

Recomenda-se que o plano de gestão seja elaborado de forma diferenciada para cada órgão de direção superior, devido às especificidades de sua atuação.

6.6.2. Avaliação da gestão pelos membros lotados no órgão

Aqueles que vivenciam o trabalho do gestor são os mais indicados para apresentar uma avaliação fidedigna do desempenho da gestão. São os próprios advogados lotados no órgão que possuem a experiência cotidiana necessária para avaliar o gestor.

A gestão de um órgão envolve questões das mais variadas naturezas, a exemplo dos problemas inter-relacionais, desenvoltura na representação da Instituição perante outros órgãos, capacidade de administração de recursos, equilíbrio emocional, entre outras questões. Por essa razão, aqueles que acompanham diariamente o trabalho do gestor possuem o conhecimento necessário para avaliar o desempenho das atribuições do cargo de direção.

Propõe-se, portanto, que, anualmente, seja realizada avaliação dos gestores dos órgãos da AGU, mediante critério similar ao adotado para a avaliação do potencial de gestão (item 6.5.4.4.), sendo que serão avaliados os seguintes critérios:

I - iniciativa: de 0 a 20 pontos;

II - capacidade de resolução de problemas: de 0 a 20 pontos;

III - cordialidade na relação com as pessoas: de 0 a 20 pontos;

IV - conhecimento sobre as matérias de competência do órgão: de 0 a 20 pontos;

V - liderança: de 0 a 20 pontos;

VI - gestão de recursos: de 0 a 20 pontos;

VII - representação da Instituição perante outros órgãos e Instituições: de 0 a 20 pontos;

VIII - articulação com os órgãos superiores: de 0 a 20 pontos.

Recomenda-se sejam avaliados os chefes de unidades, diretores de departamento e responsáveis pelos órgãos de direção superior da Instituição. Além disso, os resultados da avaliação deverão ser divulgados, no intuito de se garantir a todos os membros da Instituição um retrato fiel da avaliação de gestão institucional.

Cumprir destacar que, por se tratar de avaliações *ex post*, as iniciativas sugeridas nos subitens 6.6.1 e 6.6.2, ao contrário da Avaliação de Potencial Gerencial, não integram o conjunto de critérios destinados à formação de quadro de futuros gestores para investidura em

funções e cargos comissionados. Porém, poderão constituir subsídio à Administração para fim de nomeação dos atuais gestores para cargos de maior envergadura.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizadas as atividades, o Grupo de Trabalho encaminha o presente Relatório para a apreciação do Excelentíssimo Senhor Advogado-Geral da União, na expectativa de que os resultados obtidos possam contribuir para a efetiva reestruturação das Carreiras Jurídicas da AGU, além de disponibilizar critérios mais objetivos relacionados aos concursos de promoção e aos processos de seleção para provimento de funções e cargos comissionados.

Cabe ressaltar que o Grupo de Trabalho adotou como premissa o fortalecimento da Advocacia-Geral da União como Órgão Essencial à Justiça, conforme os ditames do Capítulo IV, do Título IV da Constituição Federal, sem prejuízo da diferenciação das Carreiras da AGU em relação às demais.

A despeito de reconhecer que não está incluída diretamente no escopo de suas atividades, o GT-Carreira entende que a discussão sobre a estrutura das carreiras perpassa, necessariamente, o debate sobre o provimento dos cargos de direção e sobre a avaliação da gestão das diversas unidades da Instituição. Nesse sentido, foram propostas as seguintes ações adicionais:

I - que sejam estabelecidos e sistematizados critérios para formação de quadro de gestores para investidura em funções e cargos comissionados;

II - que seja promovida anualmente a avaliação do desempenho gerencial dos atuais gestores de unidades; e

III - que seja elaborado, por cada órgão de direção superior, em conjunto com as respectivas unidades de execução, plano de metas anual.

Com base na excepcionalidade supracitada, o GT sugere, por último, que após a consolidação dos critérios seja analisada a viabilidade de edição de instrumento único para disciplinamento dos concursos de promoção para todas as carreiras da Advocacia-Geral da União e de seus Órgãos Vinculados.

Assinam este Relatório os membros do GT-Carreira a seguir relacionados:

Brasília (DF), 28 de dezembro de 2012.

Representantes do Gabinete do Advogado Geral da União:

JOSÉ DE LISBOA VAZ FILHO
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

RODRIGO FERREIRA DIAS
Advogado da União

Indicados pela Comissão Técnica do Conselho Superior da AGU:

NIOMAR DE SOUSA NOGUEIRA
Advogado da União

JOSÉ ANDRADE BRANDÃO
Advogado da União

FABÍOLA GUERREIRO VILAR DE MELO OLIVEIRA
Procuradora Federal

MARCELO FERNANDES PIRES DOS SANTOS
Procurador da Fazenda Nacional

Indicados pelos Membros eleitos junto ao Conselho Superior da AGU:

LUCIANO MEDEIROS DE ANDRADE BICALHO
Advogado da União

CARLOS ANDRÉ STUDART PEREIRA
Procurador Federal

LUIS CLÁUDIO DA SILVA RODRIGUES FREITAS
Procurador do Banco Central do Brasil

JOSÉ CARLOS COSTA LOCH
Procurador da Fazenda Nacional

8. ANEXOS (Inclusos no CD)

- I. – Lei Complementar nº 73/1993
- II. Lei 10.480/2002
- III. Decreto nº 5.176/2004;
- IV. - Portaria PGF nº 1.432/2008;
- V. - Resolução CSAGU nº 11/2008;
- VI. - Decreto nº 7.014/2009;
- VII. - Anexo I à Portaria BCB nº 51.745/2009;
- VIII. - Resolução CSAGU nº 15/2011;
- IX. - Portaria AGU nº 47/2012;
- X. - Portaria AGU nº 157/2012;