



## PARECER Nº , DE 2016

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 26, de 2016 (PL nº 6.697, de 2009, na origem), do Ministério Público da União, que *dispõe sobre as carreiras dos servidores do Ministério Público da União e as carreiras dos servidores do Conselho Nacional do Ministério Público; fixa valores de sua remuneração; e revoga a Lei nº 11.415, de 15 de dezembro de 2006.*

Relator: Senador **VALDIR RAUPP**

### I – RELATÓRIO

Esta Comissão examina o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 26, de 2016 (PL nº 6.697, de 2009, na origem), de autoria do Ministério Público da União (MPU), que dispõe sobre as carreiras dos servidores do MPU e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), fixa valores de sua remuneração e revoga a Lei nº 11.415, de 15 de dezembro de 2006, que rege a matéria atualmente.

O PLC amplia as hipóteses de vedação ao nepotismo, ao tratar não apenas de parentes de membros, mas também ao vedar a designação ou nomeação para funções de confiança e cargos em comissão de cônjuge e parentes até o terceiro grau de servidores ocupantes de cargo de direção, chefia ou assessoramento, proibição que atualmente se restringe à proibição de designação ou nomeação para exercício perante o membro ou servidor determinante da incompatibilidade, caso o servidor seja ocupante de cargo efetivo no MPU (art. 5º).

O projeto estabelece ainda que, para o ingresso na carreira, além do concurso público de provas ou de provas e títulos, o MPU poderá incluir prova de capacidade física e exame psicotécnico de caráter eliminatório, nos





termos de regulamento e do edital do respectivo concurso público. Determina ainda que poderá ser exigida formação especializada, experiência e registro profissional previstos em regulamento e constantes de edital do concurso (art. 6º).

A remuneração dos cargos efetivos é hoje composta pelo vencimento básico e pela Gratificação de Atividade do Ministério Público da União (GAMPU), além das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, conforme prevê a Lei nº 11.415, de 2006.

Além das disposições citadas, o projeto original, de 2009, limitava-se a reajustar em cerca de 56% o valor do vencimento básico dos cargos efetivos previstos na Lei nº 11.415, de 2006, com consequente repercussão nos valores da GAMPU, devida no percentual de 50% do vencimento básico a partir de dezembro de 2008, e a aumentar o valor devido pelo exercício do cargo em comissão níveis 1 a 3 na mesma proporção. Também previa a aplicação de tais dispositivos aos aposentados e pensionistas com direito à paridade, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 (redação dada ao art. 31 da Lei nº 11.415, de 2006, reproduzida no art. 30 do PLC).

Ocorre que passou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 7.919, de 2014, também de autoria do MPU, com os objetivos de dispor sobre as carreiras dos servidores do MPU e das carreiras dos servidores do CNMP, fixar os valores de sua remuneração e revogar a Lei nº 11.415, de 2006.

Aprovado na Câmara dos Deputados, aquele projeto foi enviado ao Senado Federal, onde foi recebido como PLC nº 41, de 2015, aprovado e devolvido àquela Casa Legislativa na forma de substitutivo.

Tendo em vista a grande regulamentação promovida por aquela proposição no tocante à carreira e à estrutura remuneratória dos servidores do MPU, a Câmara dos Deputados optou, então, por oferecer Emenda Substitutiva de Plenário ao PL nº 6.697, de 2009, que passou a tramitar naquela Casa em regime de urgência, tendo sido adotado integralmente o texto do referido PLC nº 41, de 2015, em substituição ao texto original do PL nº 6.697, de 2009.

Dessa forma, o texto recebido para apreciação desta Casa Legislativa é praticamente idêntico àquele também aqui aprovado quando da





apreciação do PLC nº 41, de 2015, com algumas diferenças no tocante à data inicial de concessão de reajustes remuneratórios, estabelecidas em 1º de janeiro de 2016 naquele projeto e fixadas em 1º de junho corrente no projeto sob exame.

Portanto, por tal razão, diversamente do projeto original, que procedeu a alterações pontuais na Lei nº 11.415, de 2006, o substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados, que foi convertido no PLC nº 26, de 2016, revogou toda a mencionada Lei (art. 35) e reproduziu diversos de seus dispositivos que regulamentam o ingresso, a promoção e o desenvolvimento na carreira dos servidores.

Entre as inovações trazidas pelo PLC nº 26, de 2016 (mas já contidas no substitutivo do Senado ao PLC nº 41, de 2015), está a extinção da carreira de Auxiliar do MPU, ocupada por servidores efetivos de nível fundamental (art. 2º, parágrafo único).

Por seu turno, o PLC modifica o regramento atual sobre movimentação por concurso de remoção ou permuta. O PLC deixa de exigir o concurso de remoção anual, reduz a obrigatoriedade de permanência na lotação inicial e na lotação do servidor removido para um ano e determina que a movimentação de servidores será regulamentada pelo Procurador-Geral da República, vedando a movimentação de servidores entre o MPU e o CNMP (art. 9º).

O PLC previu, ainda, o reajuste de 12% no vencimento básico dos analistas e técnicos, a ser implementado em parcelas sucessivas, não cumulativas, na seguinte conformidade (art. 12):

<b>Percentual</b>	<b>Data da implementação</b>
1,5%	A partir de 1º de junho de 2016
3%	A partir de 1º de julho de 2016
5%	A partir de 1º de novembro de 2016
6%	A partir de 1º de junho de 2017
7%	A partir de 1º de novembro de 2017
8%	A partir de 1º de junho de 2018
9%	A partir de 1º de novembro de 2018
12%	A partir de 1º de janeiro de 2019

Dessa forma, a partir de 1º de janeiro de 2019, o vencimento dos servidores variará da seguinte forma, conforme a classe e o padrão na carreira (Anexo II):





a) Analista, de R\$ 5.189,71 a R\$ 7.792,30;

b) Técnico, de R\$ 3.163,07 a R\$ 4.749,33.

O substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados também eleva o percentual da GAMPU incidente sobre o vencimento básico, de 90% para 140%, conforme tabela a seguir (art. 13):

Percentual	Data da implementação
97 %	A partir de 1º de junho de 2016
104 %	A partir de 1º de julho de 2016
108 %	A partir de 1º de novembro de 2016
113 %	A partir de 1º de junho de 2017
122 %	A partir de 1º de novembro de 2017
125 %	A partir de 1º de junho de 2018
130 %	A partir de 1º de novembro de 2018
140 %	A partir de 1º de janeiro de 2019

O reflexo conjunto final da majoração do vencimento básico e da GAMPU sobre a remuneração dos servidores do MPU é apresentado na tabela a seguir:

Cargo	Classe	Padrão	Remuneração atual	Remuneração proposta
Analista	C	13	13.219,08	18.701,52
		12	12.834,06	18.156,82
		11	12.460,26	17.627,98
	B	10	12.097,34	17.114,54
		9	11.744,98	16.616,06
		8	11.111,62	15.720,02
		7	10.787,97	15.262,15
		6	10.473,77	14.817,62
	A	5	10.168,71	14.386,03
		4	9.872,53	13.967,04
		3	9.340,13	13.213,82
		2	9.068,09	12.828,96
		1	8.803,97	12.455,30
Técnico	C	13	8.056,89	11.398,39
		12	7.822,22	11.066,40
		11	7.594,40	10.744,08
	B	10	7.373,20	10.431,14
		9	7.158,44	10.127,30
		8	6.772,42	9.581,18
		7	6.575,16	9.302,11





	A	6	6.383,66	9.031,20
		5	6.197,72	8.768,16
		4	6.017,21	8.512,75
		3	5.692,72	8.053,70
		2	5.526,91	7.819,13
		1	5.365,92	7.591,37

O PLC reproduz as disposições da Lei nº 11.415, de 2006, que preveem a concessão do **Adicional de Qualificação** (AQ) aos portadores de título, diploma ou certificado; da **Gratificação de Perícia**, que passa a ser devida ao Analista designado pelo CNMP que realizar atividade de controle externo fora do ambiente da sede de trabalho, na forma de regulamento; da **Gratificação de Projeto** e da **Gratificação de Atividade de Segurança** (GAS), as três últimas no valor de 35% (trinta e cinco por cento) do vencimento básico mensal (arts. 14 a 17).

Determina, ainda, a concessão da GAS no percentual de 25% do vencimento básico mensal, no caso de servidor que, sob designação do Procurador-Geral da República ou de autoridade delegada, atue em órgão ou unidade de pesquisa e análise de informação para subsidiar a atuação institucional dos membros do Ministério Público da União (art. 17, § 2º).

O substitutivo da Câmara dos Deputados também reajusta os valores da retribuição pelo exercício de cargo em comissão a partir de 1º de junho de 2016, que variam de R\$ 3.461,96 a R\$ 14.607,74 (Anexo V). Os níveis 1 a 4 são reajustados em 16% e os níveis 5 a 7, em 25%.

A proposição estabelece que a jornada de trabalho será fixada em regulamento, com a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas semanais, ressalvados os ocupantes de cargo privativo de médico, cuja jornada é de vinte horas, e de cargo da área de saúde, cuja jornada é de trinta horas, e que o controle ocorrerá preferencialmente por meio eletrônico, com utilização do regime de banco de horas, sobreaviso e escala (art. 19).

O PLC também cria, no quadro do MPU, os cargos de natureza especial de Secretário-Geral do Ministério Público da União e de Chefe de Gabinete do Procurador-Geral da República, e no quadro do CNMP o cargo de Secretário-Geral do CNMP, cada um com a remuneração de R\$ 15.338,13 (art. 20 e Anexo VI).





É mantida a vedação ao exercício da advocacia e de consultoria técnica, prevista na Lei nº 11.415, de 2006, mas ressalvado o disposto no art. 29 da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, que determina que os Procuradores Gerais, Advogados Gerais, Defensores Gerais e dirigentes de órgãos jurídicos da Administração Pública direta, indireta e fundacional são exclusivamente legitimados para o exercício da advocacia vinculada à função que exerçam, durante o período da investidura (art. 21).

A vantagem pecuniária individual, instituída pela Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003, e outras parcelas que tenham por origem a citada vantagem concedidas por decisão administrativa ou judicial, ainda que decorrente de sentença transitada ou não em julgado, incidentes sobre os cargos efetivos e em comissão de que trata o PLC, ficam absorvidas a partir da implementação dos novos valores estabelecidos para os cargos efetivos e os cargos em comissão. Ademais, qualquer diferença a menor na remuneração em razão das disposições do PLC será concedida ao servidor como vantagem pessoal nominalmente identificada, e será absorvida por quaisquer reajustes subsequentes, tal como previsto no art. 4º do projeto original (art. 23).

O PLC determina a aplicação de suas disposições às carreiras dos servidores do CNMP, correndo as despesas resultantes de sua aplicação à conta das dotações orçamentárias próprias do órgão, mas estabelece que o Procurador-Geral da República submeterá ao Congresso Nacional projeto de lei para dispor sobre as carreiras do quadro de pessoal do CNMP (art. 29).

O PLC também transforma cargos em comissão de Assessor Nível II – CC-2, destinados ao assessoramento de membros do MPU, em Assessor Nível IV – CC-4, mas condiciona sua eficácia à publicação de quadro de distribuição dos cargos transformados, por ato do Procurador-Geral da República, observada a disponibilidade orçamentária e financeira e obedecido o seguinte escalonamento: a) a partir de julho de 2016, de até setecentos cargos providos, preferencialmente alocados nos Ofícios de Subprocuradores-Gerais, Procuradores Regionais, Procuradores de Justiça e Procuradores da Justiça Militar; e b) a partir de julho de 2017, de setecentos cargos providos, alocados nos demais ofícios (art. 31).

Nos termos do PLC, as despesas resultantes da execução da Lei que resultar da aprovação do projeto correrão à conta das dotações consignadas ao MPU e ao CNMP (art. 32).







Finalmente, o projeto estabelece que, se convertido em lei, sua eficácia é condicionada à expressa autorização em anexo próprio da lei orçamentária anual, com a respectiva dotação prévia, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição Federal (CF), e ao atendimento das normas pertinentes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (art. 33).

Na justificação do projeto, em sua versão original apresentada pelo MPU, sustenta-se que se pretende sanar discrepâncias que vêm dificultando o desempenho da instituição e valorizar os servidores detentores de cargo efetivo e ocupantes de cargos em comissão, estabelecendo justa recompensa e perspectivas de desenvolvimento profissional. Acrescenta-se que o aumento no valor dos cargos em comissão níveis 1 a 3 devem-se ao fato de não serem reajustados desde 2002 e conclui-se que a proposta encontra-se dentro dos limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, conforme demonstram as planilhas anexadas ao projeto.

O projeto foi distribuído a esta Comissão e não recebeu emendas no prazo regimental. Em seguida, será enviado à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE).

## **II – ANÁLISE**

Cabe a esta Comissão, de acordo com o art. 101, incisos I e II, *d*, do Regimento Interno do Senado Federal, opinar sobre a constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e mérito da proposição.

Quanto aos requisitos formais, nada há a opor ao PLC nº 26, de 2016, uma vez que se trata de matéria que deve ser disciplinada por lei ordinária, na forma do art. 37, X, da CF. Nos termos do art. 127, § 2º, da Constituição Federal, cabe ao Ministério Público propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, a política remuneratória e os planos de carreira, o que foi devidamente atendido pelo Procurador-Geral da República, chefe do MPU, autor da presente proposição, bem como do PLC nº 41, de 2015, cujo substitutivo oferecido pelo Senado foi incorporado pela Câmara dos Deputados ao presente projeto.

Quanto à constitucionalidade material, não há no PLC qualquer ofensa à Carta Magna. Tampouco se constata vício de juridicidade ou regimentalidade.





No tocante ao mérito, o projeto deve ser aprovado, a fim de se corrigir a defasagem remuneratória das carreiras dos servidores do Ministério Público em relação às dos outros Poderes. Afinal, uma diferença significativa na média remuneratória dos servidores públicos federais pode gerar alta rotatividade nos cargos do MPU, comprometendo o funcionamento e eficiência dessa instituição.

Ademais, com exceção da Gratificação de Atividade do Ministério Público (GAMPU), que sofreu reajuste gradativo entre 2013 e 2015, até alcançar o percentual de 90% do vencimento básico, com o advento da Lei nº 12.773, de 28 de dezembro de 2012, a última lei sobre política remuneratória de tais servidores foi publicada em dezembro de 2006, há quase dez anos.

Dessa forma, o reajuste gradativo no vencimento básico e na GAMPU estimulará os servidores do MPU a trabalharem com zelo e dedicação, visto que se sentirão valorizados pela instituição onde trabalham e justamente recompensados pelo exercício de suas atribuições.

A proposição também é oportuna, pois, como salientado na justificção do projeto que deu origem ao texto ora examinado (PL nº 7.919, de 2014/PLC nº 41, de 2015), objetiva aprimorar as políticas e as diretrizes estabelecidas para a gestão de pessoas, além de procurar solucionar os principais problemas relacionados à questão remuneratória.

Cabe destacar, ainda, que o substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados aperfeiçoou em diversos aspectos o projeto original, inclusive ao incorporar o texto aprovado por esta Casa durante a apreciação do PLC nº 41, de 2015. Dessa forma, revoga-se a Lei nº 11.415, de 2006, e consolida-se em ato normativo único as disposições sobre as carreiras dos servidores do MPU e a política remuneratória correspondente, em conformidade com as normas da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis.

O PLC também observou o disposto no art. 98, § 2º, da Lei nº 13.242, de 30 de dezembro de 2015, a Lei de Diretrizes Orçamentárias para o exercício de 2016, segundo o qual leis que impliquem aumento de gastos com pessoal não poderão conter dispositivo com efeitos financeiros anteriores à sua entrada em vigor. Dessa forma, embora o PLC nº 41, de 2015, tenha estabelecido reajustes a partir de janeiro de 2016, o PLC sob exame prevê a concessão de reajustes parcelados somente a partir de junho







corrente, evitando-se que eventuais aumentos remuneratórios com data retroativa tornassem-se ineficazes.

Finalmente, embora a verificação do cumprimento da legislação orçamentária insira-se na competência da CAE, registro que os aumentos de remuneração e a criação de cargos públicos previstos no PLC nº 41, de 2015, e incorporados no presente projeto estão contemplados no anexo V da Lei Orçamentária Anual para 2016 (Lei nº 13.255, de 14 de janeiro de 2016).

### **III – VOTO**

Ante o exposto, o voto é pela constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade, boa técnica legislativa e, quanto ao mérito, pela aprovação do PLC nº 26, de 2016.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

