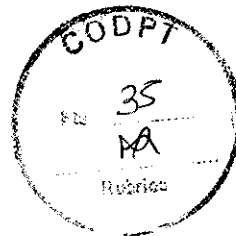


Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Gestão Pública
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal
Coordenação-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas



NOTA TÉCNICA Nº 355/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP

Assunto: Proposta de Orientação Normativa acerca dos procedimentos a serem adotados pelos órgãos setoriais, seccionais e correlatos do SIPEC, quando da realização de consultas à Secretaria de Gestão Pública, relacionadas à orientação e ao esclarecimento de dúvidas concernentes à aplicação da legislação de recursos humanos.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O presente expediente visa submeter à apreciação da Senhora Secretária de Gestão Pública deste Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão minuta de Orientação Normativa que disporá sobre os procedimentos a serem adotados pelos órgãos setoriais, seccionais e correlatos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quando da realização de consultas à Secretaria de Gestão Pública, relacionadas à orientação e ao esclarecimento de dúvidas concernentes à aplicação da legislação de recursos humanos.
2. Objetiva-se, também, com a presente Nota Técnica, expor os motivos da medida para os órgãos e entidades integrantes do SIPEC a fim de promover um alinhamento no que tange às competências de cada um em relação à aplicação da legislação de recursos humanos.

ANÁLISE

A CULTURA EXISTENTE EM RELAÇÃO ÀS COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS DO SIPEC

2. Em recente estudo feito pelo Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal – DENOP/SEGEP constatou-se que o senso comum dos órgãos setoriais, seccionais e correlatos, bem como dos servidores do Executivo Federal, a respeito do Órgão Central do SIPEC e de suas competências dentro do Sistema, é relativamente equivocado. Citem-se as principais constatações:

1. A de que o Órgão Central do SIPEC deve se pronunciar em quaisquer questionamentos a respeito da prática de atos relacionados à área de recursos humanos dos órgãos integrantes do SIPEC;

2. A de que o Órgão Central do SIPEC tem por competência ratificar as análises feitas no âmbito das Unidades de Recursos Humanos dos Órgãos integrantes do Sistema;

3. A de que o Órgão Central do SIPEC deve atuar como via recursal naqueles processos em que o próprio órgão tenha, legitimamente, indeferido pleito de servidor, grupo de servidores, associações; etc

3. As conclusões acima delimitadas sobrecarregam desnecessariamente o Órgão Central, eis que culminavam no encaminhamento de processos sem a observância dos requisitos relacionados às próprias competências do órgão e sem a consideração dos limites da competência do órgão central do SIPEC, que ao direcionar esforços para a resolução de situações que competem aos demais integrantes do Sistema, acaba enfrentando dificuldades em aprimorar a Política de Recursos Humanos de forma global e mais efetiva.

4. Tal situação é confirmada pelo grande quantitativo de processos relativos à legislação de recursos humanos integrantes do passivo da SEGEP, sem a devida e prévia análise do órgão setorial, contendo apenas mera narrativa de fatos e por diversas vezes nem mesmo isso.

5. Assim, a cultura existente quanto à forma de consulta relacionada à legislação de pessoal ou correlatas tem gerado impactos negativos na condução dos trabalho deste órgão central do SIPEC, dificultando especialmente a área responsável pela elaboração de Normas.

6. Deste modo, com vistas a aclarar as competências de cada órgão integrante do SIPEC, aprimorar o relacionamento entre os interlocutores do SIPEC e, sobretudo, **fomentar a atuação do órgão central em questões de amplo alcance, na implementação das políticas para a área de Recursos Humanos do Poder Executivo Federal, bem como possibilitar o fortalecimento de sua competência normativa, propõe-se a minuta de orientação normativa, anexa, a qual procedimentaliza a sistemática de consulta ao órgão central do SIPEC, relativas à legislação de recursos humanos.**



LEGISLAÇÕES QUE AMPARAM A ELABORAÇÃO DA MINUTA DE ON

7. A seguir, apresenta-se as legislações que subsidiaram a elaboração da referida orientação normativa.

8. Inicia-se a narrativa no longínquo ano de 1967, tempo em que foi editado o Decreto-Lei nº 200, que dispõe sobre a organização da Administração Federal. O fracionamento de atividades auxiliares na forma de sistemas recebeu especial atenção do legislador, que estabeleceu o que se segue:

TÍTULO V DOS SISTEMAS DE ATIVIDADES AUXILIARES

Art. 30. Serão organizadas sob a forma de sistema as atividades de peçoal, orçamento, estatística, administração financeira, contabilidade e auditoria, e serviços gerais, além de outras atividades auxiliares comuns a todos os órgãos da Administração que, a critério do Poder Executivo, necessitem de coordenação central. (Vide Decreto nº 64.777, de 1969)

§ 1º Os serviços incumbidos do exercício das atividades de que trata este artigo consideram-se integrados no sistema respectivo e ficam, conseqüentemente, sujeitos à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do sistema, sem prejuízo da subordinação ao órgão em cuja estrutura administrativa estiverem integrados.

§ 2º O chefe do órgão central do sistema é responsável pelo fiel cumprimento das leis e regulamentos pertinentes e pelo funcionamento eficiente e coordenado do sistema.

§ 3º É dever dos responsáveis pelos diversos órgãos competentes dos sistemas atuar de modo a imprimir o máximo rendimento e a reduzir os custos operacionais da Administração.

§ 4º Junto ao órgão central de cada sistema poderá funcionar uma Comissão de Coordenação, cujas atribuições e composição serão definidas em decreto.

Art. 31. A estruturação dos sistemas de que trata o artigo 30 e a subordinação dos respectivos Órgãos Centrais serão estabelecidas em decreto. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 900, de 1969)

9. Da norma acima transcrita verifica-se que, com o claro objetivo de dinamizar a atuação do serviço público, o legislador estabeleceu que certas atividades deveriam trabalhar na forma de sistema (conjunto de elementos interconectados, de modo a formar um todo organizado), o que possibilitaria a uniformização da interpretação e aplicação da legislação, bem como a padronização de procedimentos e controles a serem realizados, visando, imperiosamente, a eficiência.

10. Nesse contexto, os órgãos centrais dos sistemas são os responsáveis pelo fiel cumprimento das leis e regulamentos pertinentes às suas área de atuação, e pelo funcionamento eficiente e coordenado do sistema.

11. Em decorrência de tal determinação legal, foi editado o Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, em que se organizou a Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder

Executivo na forma de Sistema, estabelecendo **que todas as unidades organizacionais**, de qualquer grau, incumbidas especificamente **das atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias integrariam o SIPEC**. Nesse ponto, convém transcrever alguns dispositivos do mencionado diploma legal. Veja-se:

Art 2º São funções básicas de Administração de Pessoal, para os fins dêste decreto:
I - Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos;
II - Recrutamento e Seleção;
III - Cadastro e Lotação;
IV - Aperfeiçoamento;
V - Legislação de Pessoal.

Art 3º - O SIPEC compreende:
I - Órgão Central: Departamento Administrativo do Pessoal Civil (DASP);
II - Órgãos Setoriais: Departamentos, Divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios e dos órgãos da Presidência da República, de maior hierarquia na respectiva área administrativa.
III - Órgãos Seccionais: Departamentos, Divisões ou outras unidades específicas de pessoal de Autarquias.
§ 1º A critério do Órgão Central, por proposta do Órgão Setorial ou do Órgão Seccional, poderá ser criada unidade regional, ou subunidade seccional, para atender às peculiaridades do serviço.
§ 2º Integram, ainda, a estrutura do SIPEC:
I - O Conselho Federal de Administração de Pessoal;
II - A Comissão de Coordenação do Sistema de Pessoal.

Art 5º Os Órgãos Setoriais serão subordinados administrativamente ao dirigente de Órgão da Presidência da República, ou ao respectivo Ministro de Estado, e os Órgãos Seccionais ao dirigente da Autarquia a que pertencerem, vinculando-se todos ao Órgãos Central do SIPEC.
[...]

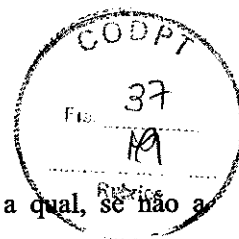
Art 6º Ao órgão central do SIPEC competirá o estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes à Administração Federal.

Art 7º Caberão aos órgãos setoriais e seccionais e demais unidades operacionais do SIPEC as atividades de gestão e execução e, excepcionalmente, aos dois primeiros, as de pesquisa.

12. Conforme estabelece o texto do Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, as unidades integrantes dos sistemas permanecem subordinadas à autoridade máxima dos órgãos ou entidades, todavia, estarão sujeitas à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do respectivo sistema. Assim, os órgãos setoriais e seccionais do SIPEC, vinculam-se ao órgão central, atualmente esta Secretaria de Gestão Pública - SEGEP. *

13. Quanto aos recursos em desfavor de decisões administrativas, a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, estabelece em seus art. 56 a 65 os tramites e prazos dos recursos administrativos. Transcreva-se:

Art. 56. Das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito.



§ 1º O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior.

§ 2º Salvo exigência legal, a interposição de recurso administrativo independe de caução.

§ 3º Se o recorrente alegar que a decisão administrativa contraria enunciado da súmula vinculante, caberá à autoridade prolatora da decisão impugnada, se não a reconsiderar, explicitar, antes de encaminhar o recurso à autoridade superior, as razões da aplicabilidade ou inaplicabilidade da súmula, conforme o caso.

14. Do exposto até o momento, verifica-se que este órgão central do SIPEC tem por competência orientar os órgãos e entidades que lhes são vinculados, quanto à aplicação da legislação de pessoal, todavia, a **prerrogativa de proferir a decisão quanto ao pleito do servidor ou servidores, permanece com o órgão ao qual esse se vincula.**

15. Em reforço a esse entendimento, o próprio Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970, estabelece que a integração do órgão de pessoal ao SIPEC não retira a subordinação da unidade do órgão em cuja estrutura administrativa estiverem integrados.

16. Uma primeira interpretação das legislações supracitadas poderia levar o administrador público à impressão de que as orientações deste órgão central seriam apenas opinativas, ou seja, o administrador poderia, no uso da discricionariedade, aplicá-las ou não. Entretanto, com vistas a evitar tal interpretação, a Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, em seu art. 17, conferiu ao órgão central do Sistema – SIPEC, a competência **privativa** em questões normativas em assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional (em se tratando de fundações públicas). Vejamos:

“Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, **são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema**, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais.

Parágrafo único. **A orientação geral firmada pelo Órgão Central do Sipec tem caráter normativo**, respeitada a competência da Consultoria-Geral da República e da Consultoria Jurídica da Seplan.”

17. Quanto ao alcance da competência atribuída ao órgão central do SIPEC pela legislação referida, a Advocacia-Geral da União assim a delimitou no PARECER GQ – 46, parecer esse ressaltado em expediente da antiga Coordenação-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas, no Despacho, de 26/6/2009, cujo excerto reproduz-se, *in verbis*:

“12. Conforme dispõe o PARECER Nº GQ –46 (Parecer nº AGU/LS – 11/94), citado na aludida NOTA/CONJUR/AVS/Nº 6612 – 3.11/2008, constante das fls. 71/74, as Consultorias Jurídicas, no que tange à matéria referente ao pessoal civil da Administração Pública Federal direta, indireta e fundacional, não possuem competência normativa e estão

impedidas de emitirem pareceres contrários às orientações desta Secretaria. Como elucidado anteriormente, a restrição encontra fundamento na legislação que atribuiu competência normativa a esta Secretaria – Lei nº 7.923/89, e sua finalidade principal é evitar a dualidade de tratamento sobre uma mesma matéria por intermédio da análise uniforme, efetuada por um único órgão normatizador, que estabeleça diretrizes a serem seguidas pelos demais órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Transcreve-se, *ipsis litteris*, os seguintes excertos do aludido Parecer:

“Vale dizer: os pareceres de mencionados órgãos de assessoramento jurídico, têm, naquelas matérias que ainda não mereceram orientação normativa do Advogado-Geral da União, seu papel preponderante no que atine às conclusões relativas à interpretação do ordenamento jurídico positivo pátrio no respeitante aos assuntos específicos da área finalística das Secretarias de Estado a que integram, como peças essenciais do Sistema/AGU. Mas, possuem, por assim dizer, um campo de atuação residual, isto é, remanescente, pois que se fossem avocar a si competências que não detêm estariam percorrendo terreno sáfaro, distanciado, destarte, das atribuições legais que lhes foram cometidas. Feita a observação acima, salienta-se não poderem esses órgãos de assessoramento jurídico oferecer pronunciamento sobre matérias privativas de outro órgão, como, por exemplo, em relação ao pessoal civil do Poder Executivo que, por determinação legal é da competência exclusiva da Secretaria da Administração Federal, cabendo ao órgão de cúpula da Advocacia-Geral da União dirimir as controvérsias jurídicas por acaso advindas de pronunciamentos antagônicos. (Grifei)

Um outro enfoque é imprescindível à visualização dessa competência residual cometida às Consultorias Jurídicas: a emissão de pareceres relativos à formulação e à execução normativa dos assuntos referentes ao pessoal civil da Administração Pública Federal, direta, indireta e fundacional se levada a efeito será considerada uma intromissão indevida na competência legalmente cometida à Secretaria da Administração Federal que, na posição de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, edita normas e resoluções referentes ao pessoal civil no âmbito do Poder Executivo, uma vez que se acham em vigor as Leis nºs 7.923/89, 8.028/90 e 8.490/92, não havendo, portanto, colisão entre elas e a Lei Complementar 73/93.

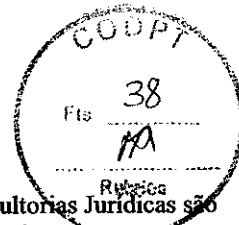
Não podem, portanto, as Consultorias Jurídicas dos Ministérios, do EMFA e das Secretarias de Estado, detentoras dessa porção da competência que a elas se concede, emitir opiniões nos seus pareceres, mesmo que aprovados pelos titulares dos órgãos dos quais fazem parte, sobre leis e atos normativos, que contrariem as orientações emanadas da SAF, porque, em assim fazendo, estarão extrapolando, ou melhor, exorbitando de suas atribuições legais.

O fato de serem detentoras da competência residual não quer dizer que tenham legitimidade simultânea com a SAF para definir situações jurídicas de servidores públicos civis, inclusive, aquelas que envolvem aspectos financeiros e para não mais bater nesta mesma tecla, isto é, de ser da competência da SAF a formulação, a coordenação, a supervisão e a execução das políticas e atividades referentes às ações do Sistema de pessoal civil no âmbito do Poder Executivo, é necessário deixar bem claro que as Consultorias Jurídicas dos Ministérios, bem como as Assessorias e Procuradorias Jurídicas das entidades, não podem ir além do exame dos assuntos setoriais, isto é, exceder de sua alçada. (Grifei)

Se assim não fizerem estarão contribuindo para que haja no serviço público várias interpretações jurídicas, cada qual buscando a seu bel prazer dar solução aos assuntos que lhes são submetidos à apreciação, frustrando os objetivos para os quais foi instituída a SAF e, ainda, conturbando a sistematização vigente que propugna, de modo preciso, preservar a intangibilidade da regra alusiva à competência.

Não é concebível, portanto, no que tange à política de normatização do pessoal civil do Executivo, a dualidade de tratamento de matérias que devem ser analisadas uniformemente por um só órgão, evitando-se a produção de opiniões isoladas e até mesmo conflitantes.” (Grifei)

13. Por conseguinte, às Consultorias Jurídicas compete, nos termos do art. 11, III, da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, *fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e dos demais atos normativos a ser uniformemente seguida em suas áreas de atuação e coordenação quando não houver orientação normativa do Advogado-Geral da União*. Entretanto, sua competência se restringe ao âmbito de atuação delimitado pelo supracitado parecer.



14. As atividades hermenêuticas desempenhadas pelas Consultorias Jurídicas são de suma importância para a consecução do interesse público e servem de ~~azimute~~ para as decisões proferidas por esta Secretaria de Recursos Humanos. Entretanto, salvaguardar a competência desta Secretaria, atribuída por lei e, portanto, **inderrogável**, significa contribuir para a boa administração do Serviço Público, pois segundo os ensinamentos de CARVALHO FILHO, o instituto da competência funda-se, justamente, *“na necessidade de divisão do trabalho, ou seja, na necessidade de distribuir a intensa quantidade de tarefas decorrentes de cada uma das funções básicas entre os vários agentes do Estado”*.¹

18. Conclui-se, então, que compete a esta Secretaria de Gestão Pública organizar de forma eficiente e coordenada as atividades desenvolvidas pelo SIPEC, sendo conferido também ao órgão central a competência privativa em questões normativas em matéria de pessoal civil do Poder Executivo, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, sem prejuízo da subordinação ao órgão em cuja estrutura administrativa as unidades de recursos humanos estejam integradas.

19. Feitas essas considerações essenciais, passa-se à elucidação dos objetivos e alcance dos dispositivos da Orientação Normativa ora proposta.

PRESSUPOSTOS CONSTANTES DA ORIENTAÇÃO NORMATIVA

20. O art. 1º da norma teve por objetivo identificar aqueles órgãos que se subordinam às determinações da Orientação Normativa, bem como determinar que **todo e qualquer processo a ser encaminhado à SEGEP**, cuja dúvida resida na aplicação da legislação de recursos humanos ou correlatas, deve conter os requisitos e observar os elementos traçados pela Orientação Normativa.

21. A seguir, a norma proposta, em seu art. 2º conceituou os órgãos e entidades que compõem o SIPEC e, nos arts. 3º, 4º, 5º estabeleceu suas competências.

22. Nesse particular-, conceituação e delimitação de competências-, cabe esclarecer que este órgão central do SIPEC vem empreendendo esforços para a abertura e melhoria dos canais de comunicação entre os órgãos, a fim de auxiliar-lhes na utilização dessas competências e prerrogativas.*

23. Em relação aos art. 6º e 7º, estabelece que as manifestações deste órgão central vinculam os órgãos setoriais, seccionais e correlatos ao seu fiel cumprimento, bem como a competência dos referidos órgãos proferir decisão quanto ao pleito de servidores ou grupo de servidores a eles vinculados.

¹ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 20ª Edição. Rio de Janeiro: Ed.Lúmen Juris. 2008, p.102

24. Esta SEGEP, em análise aos documentos e processos encaminhados ao órgão central, cujo mérito residia na aplicação de legislação, verificou um grande número de processos encaminhados pelos diversos órgãos integrantes do Sistema, instruídos inadequadamente. Tal ocorrência, levando em conta que o processo administrativo é o instrumento utilizado pela Administração para documentar e padronizar as suas atividades administrativas habituais, representando a materialidade dos anseios dos seus administrados na busca pela solução de suas divergências, certamente dificulta a análise e até mesmo impõe certo risco às decisões administrativas, porquanto a inobservância da ordem cronológica dos fatos, numeração de documentos, e outros aspectos materiais podem levar o administrador a conclusões errôneas e prejudiciais à parte interessada, e ao erário. Assim, o art. 8º da ON proposta ressaltou a **necessidade/obrigatoriedade dos órgãos e entidades observarem as regras concernentes à instrução processual previstas na Portaria Normativa nº 5, de 19 de dezembro de 2002, alterada pela Portaria nº 12, de 24 de novembro de 2009, da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação deste Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.**

25. Outro aspecto de suma importância abordado nos arts. 9º, 10, 11, 12 e 13 da Orientação Normativa é o estabelecimento dos **requisitos mínimos** que deverão ser rigorosamente observados nas consultas a serem submetidas ao órgão central, os quais, se não constantes, **ensejarão a inadmissibilidade do processo.**

26. Acredita-se ser este o principal aspecto desta Orientação Normativa, uma vez que com esses requisitos se poderá, efetivamente oportunizar aos órgãos subordinados à SEGEP, o pleno uso de suas competência legais e regulamentares e, adicionalmente, criar mecanismos que possibilitem ao órgão central do SIPEC se concentrar no que realmente lhe compete para o aprimoramento de todo o Sistema.

27. Assim, as consultas que tratem de legislação de pessoal, a serem encaminhadas ao órgão central, devem se dar **somente** via órgão setorial. Tal determinação tem por finalidade a manutenção da unidade de entendimentos, uma vez que os órgãos seccionais são vinculados aos órgãos setoriais, e o órgão central, uma vez que proveja aos órgãos setoriais informações, análises e esclarecimentos, estes terão condições de disseminá-las entre os órgãos seccionais que lhes são vinculados, procedimento que confere dinamismo ao sistema, tornando o processo de fiscalização e controle mais eficiente.

28. Entretanto, como bem determina o parágrafo único do art. 11 da ON, para efeito de consulta ao órgão central, considera-se manifestação do órgão setorial, seccional e/ou correlato, aquela em que estes se pronunciem acerca de todos os aspectos processuais e meritórios incidentes nos autos, conforme a legislação aplicável à matéria, concluindo, ao final, por uma solução relativa ao caso.

29. Particularmente em relação à citada conceituação do que se entende por “manifestação”, cabe esclarecer que todos os órgãos setoriais, seccionais e/ou correlatos detêm a competência, quando diante de um questionamento de servidor ou órgão a esse vinculado, de levantar a legislação aplicável ao caso, estudá-la minuciosamente e propor soluções à problemática, ainda que resida dúvida quanto a esta conclusão, dúvida essa que certamente poderá ser encaminhada ao órgão central.

30. Este exercício/técnica permitirá, ainda, uma reflexão do órgão setorial, ao final da análise, quanto à real necessidade de submissão da matéria ao órgão central, bem como reforçará o processo de aprendizagem.

31. Ainda quanto aos requisitos de admissibilidade, estabeleceu-se no art. 12 da ON, que somente o órgão setorial será a unidade responsável por solicitar pedido de revisão dos pronunciamentos emitidos pelo órgão central, por uma questão de paralelismo, uma vez que é esta unidade a responsável por submeter consultas ao órgão central.

32. Em sequência, no art. 13 estabeleceu-se um rol taxativo dos órgãos que **não** estão sujeitos a estas determinações, em vistas das suas atribuições específicas e prerrogativas legais.

33. A referida ON, em seus arts. 14 e 15, explicitou os regramentos a serem aplicados em relação aos recursos a decisões administrativas. A área de normatização da SEGEP evidenciou diversos processos requerendo decisão do órgão central em recursos interpostos em desfavor de decisões proferidas pelo órgão setorial, seccional ou correlato. Esse fato ocorre porque se criou uma cultura equivocada de que o órgão central figuraria instância recursal máxima das decisões proferidas pelos órgãos setoriais ou seccionais, **o que não encontra guarida nas competências da SEGEP.**

34. Em verdade, conforme ressaltado na parte inicial desta manifestação, a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, estabelece que, em regra, as decisões e recursos devem transitar dentro do

mesmo órgão ou entidade, sendo tal regra aplicada no âmbito da orientação exercida por este órgão central.

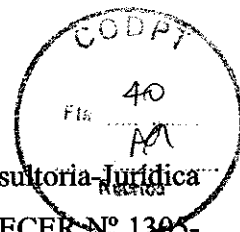
35. Ademais, deve-se explicitar que a competência da SEGEP é orientar quanto à aplicação da legislação e não usurpar a competência do órgão setorial, seccional ou correlato na tomada de decisões que lhes compete.

36. Assim, em que pese o fato de as orientações do órgão central serem vinculantes, quem proferirá a decisão no caso concreto é o órgão setorial, seccional ou correlato. Então, em plena atenção à Lei nº 9.784, de 1999, os recursos dirigidos em relação a tais decisões devem ser interpostos em desfavor da autoridade que a proferiu, que em não reconsiderando no prazo estabelecido pela legislação, encaminhará o recurso à autoridade imediatamente superior na hierarquia do órgão.

37. O art. 16 da ON expõe a necessidade dos órgãos e entidades utilizarem o CONLEGIS para conhecerem as manifestações exaradas pelo órgão central, e o art. 17 dispõe acerca dos procedimentos para o enquadramento de servidores do Plano de Classificação de Cargos – PCC, em cumprimento de decisões administrativas ou judiciais.

38. No que tange à consulta ao CONLEGIS, lembre-se que esta deve ser uma prática constante dos servidores da área de recursos humanos, seja para agilizar respostas em processos cujos objetos já tenham sido analisados pelo órgão central, seja para evitar o encaminhamento desnecessário de demandas. Nesse sentido esta SEGEP, sabedora da importância do CONLEGIS no processo de aprimoramento da comunicação do órgão central com os setoriais e seccionais está envidando esforços para implementação de melhorias nesta ferramenta.

39. Por derradeiro, o art. 18 da Orientação Normativa estabelece aplicação dos procedimentos firmados aos processos em trâmite nos órgãos correlatos, seccionais, setoriais e neste órgão central. **Isso significa dizer que os processos que estejam neste órgão central passarão por uma rigorosa triagem*, onde se verificará* a sua adequação* aos requisitos da ON* e, caso contrário, serão reencaminhados aos órgãos demandantes a fim de que procedam à adequação dos processos, avaliem se o questionamento realmente tem que ser analisado pelo órgão central do SIPEC e, caso positivo, somente os retornem ao órgão central nos moldes da referida norma.**



40. Ressalte-se que o minuta de ON foi submetida à apreciação da Consultoria Jurídica deste Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que, por intermédio do PARECER Nº 1305-3.24/2012/EF/CONJUR-MP/CGU/AGU e NOTA/Nº 3287-1.1/2012/PLS/CONJUR-MP/CGU/AGU, se manifestou pela regularidade jurídica da presente proposta.

CONCLUSÃO

41. Com estes esclarecimentos, acreditando que será de suma importância para o engrandecimento de todo o SIPEC, propõe-se a submissão desta Nota Técnica e da minuta de Orientação Normativa em anexo à Senhora Secretária de Gestão Pública, para fins de deliberação.

À consideração do Senhor Diretor de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal.

Brasília, 11 de outubro de 2012.

TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA
Chefe da Divisão de Provimento, Vacância e
Benefícios da Seguridade Social

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Elaboração, Orientação e
Consolidação das Normas

De acordo. À sua Senhoria a Senhora Secretária de Gestão Pública, para aprovação.

Brasília, 16 de outubro de 2012.

ANTONIO DE FREITAS
Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Aprovo. Publique-se a Orientação Normativa em anexo. Determino que se faça divulgar nos meios eletrônicos disponíveis desta SEGEF, para amplo conhecimento das diversas unidades de recursos humanos dos órgãos federais.

Brasília, 17 de outubro de 2012.

ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO
Secretária de Gestão Pública

[illegible]