

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
Secretaria de Recursos Humanos
Departamento de Relações de Trabalho

MEMORIAL CONDSEF
SERVIDORES DO PGPE, PST, PLANOS ESPECIAIS DE CARGOS E OUTRAS
CARREIRAS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

HISTÓRICO DAS NEGOCIAÇÕES

O intenso processo negocial ocorrido no âmbito da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Poder Executivo Federal entre a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento e as entidades sindicais promoveu inegáveis avanços no processo de democratização das relações de trabalho na administração pública federal.

Como resultado das negociações, foram assinados termos de acordo que foram implementados por meio de medidas provisórias e projetos de lei aprovados no Congresso Nacional, possibilitando os reajustes salariais e a ampla reorganização dos quadros de diversos órgãos da administração pública federal e a criação de novas carreiras e reestruturação de carreiras existentes.

As negociações foram responsáveis por recuperar a remuneração das diversas categorias envolvidas que vinham de um longo processo de estagnação desde o final dos anos 80. Os reajustes foram acompanhados ainda do fortalecimento da estrutura remuneratória, com a incorporação de parcelas e gratificações ao vencimento básico. No que se refere à gratificação de desempenho, foi adequada a proporção entre a avaliação institucional e individual, com o aumento do peso da avaliação de desempenho institucional.

Os acordos firmados no curso do processo negocial possibilitaram ainda a redução das diferenças remuneratórias entre as diversas carreiras e planos de cargos do Poder Executivo. Houve ainda um importante nivelamento entre o PGPE com outros planos especiais de cargos a ele semelhantes oriundos do antigo PCC.

Foram criadas novas carreiras, a exemplo da carreira do INEP e FNDE, INSS, DNPM e DNIT, com a respectiva organização da força de trabalho já atuante nesses órgãos em planos de cargos com estrutura remuneratória equivalente. A medida foi importante para que os servidores não ficassem prejudicados diante da impossibilidade técnico-jurídica de transposição para as carreiras novas.

A reestruturação da força de trabalho dos diversos órgãos e entidades significou uma política de gestão de pessoas para o fortalecimento de toda a Administração, e não só para as áreas exclusivas de Estado.

Como desdobramento das negociações do período de 2007-2008, no decorrer do ano de 2009 foram realizados grupos de trabalho com as diversas categorias, que discutiram



temas ligados a reestruturações de carreiras, racionalização de cargos, progressão funcional e gratificação por qualificação.

No período de 2009-2010, foram iniciados processos negociais sobre os temas que foram objeto de estudo nos Grupos de Trabalho e que restaram inconclusos, devendo ser tratados nas negociações vindouras.

DIRETRIZES PARA A CONTINUIDADE DO PROCESSO NEGOCIAL

É consenso entre as partes que o processo negocial deve ser aprofundado, objetivando a melhoria dos procedimentos da Mesa de Negociação e a continuidade da política de valorização dos servidores públicos federais.

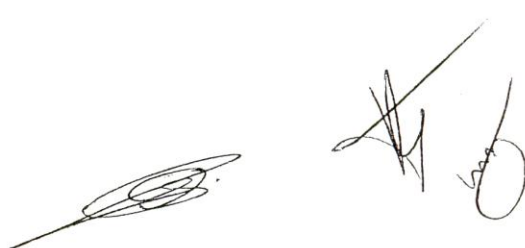
No que concerne aos resultados das negociações do período de 2007-2008, há alterações necessárias na legislação para serem encaminhadas. É o caso da incorporação da GAE referente à tabela do nível auxiliar do PECFAZ e da inclusão de servidores do PUCRCE do extinto território de Fernando de Noronha na carreira de Magistério dos Ex-Territórios.

No período 2009-2010, o processo negocial aprofundou as temáticas oriundas dos grupos de trabalho. É o caso das negociações com os servidores FNDE e INEP e da área ambiental, sendo que no caso do INEP houve manifesta concordância dos servidores com a proposta produzida na mesa de negociação. As futuras negociações com essas categorias devem retomar as propostas debatidas no âmbito da Mesa de Negociação e evoluir para a construção de uma proposta acordada.

Ainda no período de 2009-2010 foi debatida proposta de reajuste das gratificações GACEN e GECEN, que também devem ser objeto de encaminhamento nas futuras negociações.

Outro aspecto importante a ser objeto de negociação é a modernização do PGPE e demais planos de cargos. No processo de reorganização das carreiras e planos de cargos, com vistas a promover o equilíbrio entre os servidores da área de infraestrutura, foi editada a Lei n. 12.277, de 30 de junho de 2010, que conferiu estrutura remuneratória especial aos cargos do PGPE, PST e planos de cargos correlatos relacionados à área de infraestrutura, quais sejam, os de engenheiro, arquiteto, geólogo, economista e estatístico. A medida foi necessária em razão da criação da carreira de Analista de Infraestrutura e representou a primeira etapa de um processo de valorização de todos os cargos do PGPE, PST e planos semelhantes.

A segunda etapa desse processo foi planejada para os cargos da área de políticas sociais, em razão da aprovação da carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, pela Lei n. 12.094, de 19 de novembro de 2009. Os órgãos e entidades da Administração atuantes nas áreas elencadas pela referida legislação já solicitaram a realização de concursos para a carreira transversal recém-criada. Os cargos do PGPE, PST e planos de cargos correlatos devem, portanto,



receber uma estrutura remuneratória especial, como a que foi conferida pela Lei n. 12.277/2010.

Uma terceira etapa desse processo conclui a modernização de todo o PGPE, PST e planos correlatos, com o seu nivelamento com a carreira de Analista Executivo, que está em tramitação no Congresso Nacional.

As futuras negociações devem, portanto, ter por objeto da modernização e valorização do PGPE, PST e planos correlatos, levando em conta os parâmetros implementados pela Lei n. 12.277/2010 a essas carreiras e planos de cargos. A medida é de grande relevância em razão da importância dessa força de trabalho para a administração pública e da necessidade de reduzir a rotatividade nas áreas técnico-administrativas.

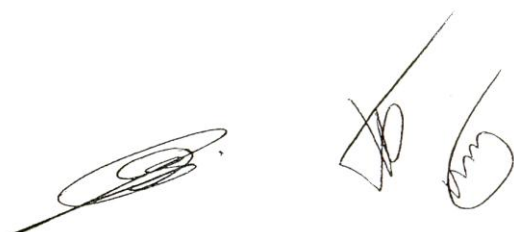
Na continuidade do processo negocial, deve-se aprofundar o debate sobre a racionalização de cargos. Como visto, as diretrizes de carreiras mudaram substancialmente na atual política de gestão de pessoas, que prima pela democratização das relações de trabalho e modernização e profissionalização dos serviços públicos. Nesse sentido, os cargos eram denominados de acordo com os postos de trabalho ou por profissão, o que se revelou inadequado ao longo do tempo, em razão da proliferação de cargos de forma aleatória. Após a organização dos cargos em planos, passou-se a delinear carreiras desenhadas com foco nas políticas públicas. É necessário, portanto, reorganizar os grandes planos de cargos, aglutinando cargos análogos para simplificar e modernizar os quadros da administração pública.

A questão está inserida no debate de diretrizes de carreira que deve ser aprofundado no âmbito do processo negocial. As demandas por carreiras específicas para determinados órgãos e entidades da administração pública federal devem ser tratadas juntamente com a diretriz de transversalidade das carreiras da atual política de gestão de pessoas de todos os níveis, classes e padrões.

O processo negocial deve ainda tratar da proposta de valorização dos servidores de nível intermediário. As futuras negociações devem aprofundar a proposta de extensão do instrumento remuneratório da gratificação por qualificação para as categorias de nível intermediário que ainda não dispõem desse mecanismo.

Em razão das demandas pela extensão das retribuições por titulação e gratificações por qualificação, as negociações devem analisar as situações em que se afigura cabível a adoção de tais mecanismos remuneratórios.

A efetiva implementação de critérios para a evolução do servidor na carreira é crucial para o desenvolvimento dos servidores e para a qualidade dos serviços públicos. A ampliação da política de capacitação, com o aumento da oferta e a criação e melhoria dos planos de capacitação dos órgãos e entidades juntamente com consolidação da sistemática de avaliação de desempenho prevista na Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008, devem ser priorizadas.



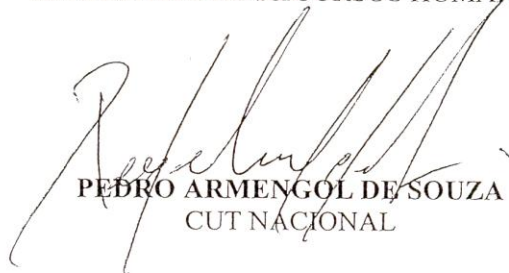
CONCLUSÃO

Considerando o que foi exposto, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e a Secretaria de Recursos Humanos (SRH/MP) reafirmam neste instrumento a importância do processo negocial para o alcance das conquistas obtidas pelos servidores públicos federais e para o processo de democratização das relações de trabalho, depositando nele a confiança para o tratamento das reivindicações dos trabalhadores servidores públicos federais.

Brasília, 14 de dezembro de 2010.



DUVANIER PAIVA FERREIRA
SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS



PEDRO ARMENGOL DE SOUZA
CUT NACIONAL



SÉRGIO RONALDO DA SILVA
CONDSEF