

PRINCIPAIS PROBLEMAS DO DPC

APROVADO NA COMISSAO DE TRABALHO, DE

ADMINISTRACAO E SERVICO PUBLICO, EM

19 / 10 / 94 - SUBSTITUTIVO

Normalmente assistimos na história da administração pública conflitos constantes entre o que é proposto pela SAF e o que pretendem os servidores legitimamente representados por suas entidades sindicais. Da mesma forma, o Parlamento tem sido o espaço político de recurso que resta aos servidores, após o embate negociado, afim de que suas teses sejam, no mínimo, analisadas com alguma imparcialidade e tenham chance concreta de vir à realidade.

No entanto, infelizmente, desta vez a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, tradicional aliada dos interesses dos servidores públicos, optou por desconhecer esta importante vitória política traduzida no fato de o Governo e Trabalhadores terem chegado a uma formulação comum sobre esta matéria de relevância estratégica.

Mais do que isso, a relatora do projeto - Dep. Maria Laura (PT/DF) - desconsidera toda a discussão acumulada durante anos no seio dos trabalhadores e cria, à revelia do acordo sindical conquistado por eles, peça substitutiva não só o mínimo bizarra que avaliaremos detalhadamente a seguir.

Infelizmente o desrespeito aos interlocutores - em especial os servidores públicos representados nas entidades sindicais nacionais, que por sua vez representam centenas de sindicatos e seções sindicais em todos os estados do País - não se resumiu no fato de ter sido elaborado substitutivo integral ao projeto acordado que promove profunda mudança na filosofia e nos conceitos propostos.

Após firmado o acordo com a Coordenação Nacional das Entidades dos Servidores Públicos Federais de que seu substitutivo seria submetido a votação, enquanto não se promovesse ampla discussão que permitisse aos servidores discutir a manutenção do conteúdo que desejavam e, ainda, que a data de votação seria devidamente informada para que se pudesse acompanhá-la, a referida relatora desrespeitou o acordo político firmado e, sem aviso, no dia 19/10/94, enquanto no País inteiro ainda se contavam os votos da eleição de 3 de outubro, solicitou a entrada da matéria em discussão como extra-pauta, logrando êxito em sua aprovação - embora só estivesse em plenário 12 dos 23 deputados da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Neste trabalho objetivamos demonstrar os equívocos do citado substitutivo, que se transformado em Lei poderá gerar sérios danos à carreira dos servidores públicos e à organização do Estado. Temos a convicção que os parlamentares, uma vez alertados do danos que este substitutivo poderá causar, não terão a menor dúvida de que é necessário rediscutir o tema para recolocá-lo no bom rumo da tramitação legislativa, neste caso, responsável pela geração dos instrumentos gerenciais de reorganização do Estado e, pela vida funcional de centenas de milhares de servidores.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
SINT - UFG
Endereço: Av. Nações Unidas, 1213 - Setor Universitário
Fone: Sede Administ. 261-4205 - Fax: 261-2149
Goiânia - Goiás

1) CONCEPÇÃO

Concebe o serviço público como uma grande máquina e o servidor apenas uma engrenagem dessa máquina.

Conselho - art.4º e parágrafos

- Cria um órgão chamado Conselho Especial de Coordenação de emitir orientações normativas no tocante aos temas relativos a gestão das carreiras, desrespeitando a autonomia dos poderes - art. 5º do substitutivo.

2) PLANO DE CARREIRA: (art. 6º e parágrafos)

Determina a criação de vários planos de carreira no serviço público: Executivo, Câmara dos Deputados, Senado Federal, Supremo Tribunal Federal, Tribunais Superiores, Tribunal de Justiça do DF e dos Territórios, Ministério Público da União e Tribunal de Contas da União.

Os planos serão constituídos por Carreira Unificada, admitindo, em caráter excepcional, carreiras específicas para determinadas atividades em razão de sua natureza ou para alcance eficaz de seus objetivos.

O que significa que a nossa proposta de Plano de Carreira está praticamente inviabilizada, uma vez que só poderá existir um plano para os servidores do Executivo a nossa proposta é de um Plano de Carreira para as Instituições Federais de Ensino, ou seja, em cada poder, inclusive no poder executivo, poderiam existir vários planos de acordo com as atividades finalística das Instituições que compõe os poderes.

Só poderemos ter o nosso Plano de Carreira se as nossas atividades forem consideradas excepcionais no substitutivo não haverá isonomia de tratamento entre os diversos planos, mas apenas entre as carreiras dentro de cada plano.

3) CARREIRA:

Tem uma visão sistêmica de carreira, ou seja, se fundamenta na teoria organicista da função pública que submete a "inteligência do servidor a um processo de adestramento para melhor funcionar como uma esperança da grande máquina". Rogério Viola, assessor jurídico da FASUBRA.

Da margem a existência de vários tipos de carreira.

Art. 6º, parágrafo 2º, carreira por ramo de profissão (atividades), exemplo:

- Carreira da Construção Civil - servente, pedreiro, contra-mestre, mestre-de-obras, engenheiros.

Art. 6º, parágrafo 2ºm carreira por profissão (atividade), exemplo:

- Carreira de vigilante, carreira médica, carreira de assistente em administração, carreira fiscal, etc.

Art. 12º carreira fracionada em áreas de especialização que abrangeria vários órgãos ou instituições, exemplo:

- Carreira da saúde, carreira da segurança, carreira administrativa, etc.

Em nenhum destes casos, a carreira é constituída de acordo com a atividade finalística.

Podemos, no entanto, entender esta possibilidade se no plano for previsto carreira excepcional por atividade.

4) PLANO DE CAPACITAÇÃO:

Não prevê a existência de um plano de capacitação que atenda as necessidades dos servidores e nem da instituição. Prevê apenas treinamento em serviço, sem nenhuma menção a vinculação de tais treinamento com o crescimento pessoal do servidor e plano de metas da instituição com vistas a prestar um serviço de qualidade ao público.

Não prevê financiamento e nenhuma espécie de recurso para tais treinamentos.

5) DESENVOLVIMENTO - (Art. 10º e 11º)

Prevê desenvolvimento por:

- Promoção que, a grosso modo, podemos dizer que, corresponde a ascensão funcional;

- Desempenho;

- Nível de capacitação.

Todos dependem do desempenho, do intertício e da capacitação. Não é claro em como se darão tais desenvolvimento e não aborda normas gerais.

6) ISONOMIA - (Art. 2º, parágrafo 3º)

Não prevê uma matriz de vencimento básico para todos os servidores, diz apenas que cada plano deverá definir sua matriz de vencimento observando alguns requisitos e que a estrutura de vencimentos expressará o escalonamento adotado na carreira, na forma estipulada pelo plano assegurado a isonomia para cargos de atribuições iguais ou assemelhados.

CONCLUSÃO

É um projeto confuso, impreciso nas conceituações de temas fundamentais para a construção de diretrizes de planos uma vez que faz uso da mesma expressão com sentidos diferentes, causando dificuldades de entendimento, dando assim, margem a várias interpretações que redundará em uma série de entendimentos diferenciados sobre o mesmo tema para cada plano de carreira e conseqüentemente para cada carreira, quando da sua construção.

É um projeto que impossibilita a tal sonhada isonomia de tratamento entre os poderes da União (Judiciário, Legislativo e Executivo) inclusive a isonomia de vencimentos, uma vez que vencimento não pode ser entendido apenas como tabela salarial, mas também como anuênios, e outras vantagens que poderão ser conquistados nos planos e nas carreiras, de acordo com o poder de pressão das categorias envolvidas.

SINT UFG

Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal do Goiás



**PRESTAÇÃO DE
CONTAS DA GESTÃO**
"UNIDADE PRA LUTAR"
BIÊNIO 2004/2006