

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

JOSÉ FELIPE PEREIRA DA ROCHA

**Negociações Remuneratórias do DNIT:
Reflexos dos Rompimentos dos Acordos Nacionais de 2004 e 2008**

Porto Alegre

2010

JOSÉ FELIPE PEREIRA DA ROCHA

**Negociações Remuneratórias do DNIT:
Reflexos dos Rompimentos dos Acordos Nacionais de 2004 e 2008**

Porto Alegre

2010

JOSÉ FELIPE PEREIRA DA ROCHA

**Negociações Remuneratórias do DNIT:
Reflexos dos Rompimentos dos Acordos Nacionais de 2004 e 2008**

Monografia apresentada à Banca examinadora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como exigência parcial para obtenção do título de especialista em Negociação Coletiva no Setor Público.

Orientadora: Profª Dra. Maria Ceci Araújo Misoczky

Conceito Final:

Aprovado em 6 de outubro de 2010.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ivan Antônio Pinheiro (PPGA/EA/UFRGS)

Prof. Dr. Fernando Dias Lopes (PPGA/EA/ UFRGS)

Dedico o presente trabalho a Deus, Autor da vida e minha fé.

Agradeço a Nadir, esposa amada, ao Alessandro, meu primogênito, a Quezia, minha princesinha e ao recém-chegado Davi, por compartilharem todas as etapas deste trabalho.

“Andarão dois juntos, se não houver entre eles acordo?”. Profeta Amós, Escrituras Sagradas

“Todo reino dividido contra si mesmo ficará deserto, e toda cidade ou casa dividida contra si mesma não subsistirá.”

Jesus Cristo, Escrituras Sagradas.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar os reflexos dos rompimentos dos Acordos Coletivos Remuneratórios do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT, firmados por servidores de cargos distintos dessa instituição e pelo Governo, nos anos de 2004 e de 2008. No decorrer do trabalho, são abordados aspectos teóricos e experiências dos tratamentos dados às negociações coletivas, bem como são expressados os posicionamentos dos agentes envolvidos e indicados os itens rompidos nos acordos coletivos. Os resultados das pesquisas foram discutidos entre os servidores e os seus insumos proporcionaram propostas unificadoras entre os servidores das áreas de administração e de engenharia, a fim de modificar o estado atual das relações de trabalho no DNIT, de vislumbrando ganhos reais e globais em futuras negociações coletivas junto ao governo.

Palavras-chave: negociação coletiva, rompimento de acordos coletivos, relações de trabalho

SUMÁRIO

1	PROBLEMATIZAÇÃO.....	10
2	PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	12
3	OBJETIVOS	14
3.1	OBJETIVO GERAL	14
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
4	DNIT: ACORDOS ROMPIDOS E AGENTES ENVOLVIDOS	15
4.1	BANCADA DO GOVERNO	16
4.1.1	Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRH/MPOG	16
4.1.2	Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT	16
4.2	BANCADA DO SINDICATO	17
4.2.1	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF	17
4.2.2	Associação dos Servidores Federais em Transportes – ASDNER	18
4.2.3	Associação dos Engenheiros do DNIT – AEDNIT	19
5	CONCEITUAÇÃO DOS ELEMENTOS –CHAVE.....	20
5.1	NEGOCIAÇÃO COLETIVA	20
5.1.1	Características.....	20
5.1.2	Classificação	22
5.1.3	Estratégias	22
5.1.4	Etapas do Processo de Negociações.....	23
5.2	ACORDO COLETIVO	24
5.3	RELAÇÕES DE TRABALHO.....	24
6	DO ACORDO COLETIVO AO DISPOSITIVO LEGAL – 2004	27
6.1	CONTEXTO HISTÓRICO	27
6.2	COMPROMISSO	28
6.3	DO EXECUTIVO AO LEGISLATIVO	29
6.4	ROMPIMENTO DO ACORDO	30
6.5	CONCURSO DE 2006	31
7	DO ACORDO COLETIVO AO DISPOSITIVO LEGAL – 2008	31
7.1	HISTÓRICO	31
7.2	DERRUBANDO O PRINCIPAL ARGUMENTO : O TEMPO	35
7.3	UNIDADE DESTROÇADA	36
8	ROMPIMENTOS DE ACORDOS – 2008	38
8.1	DISTORÇÕES DENTRO DAS CARREIRAS	38
8.2	AÇÕES DESENCADEADAS	40
8.3	NOVA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?	40
9	DISCUTINDO A PESQUISA	44
9.1	RELAÇÃO ENTRE OS SERVIDORES DE ÁREAS DISTINTAS	44
9.2	RELAÇÃO DOS SERVIDORES COM O GOVERNO	45
9.3	RELACIONANDO A PRÁTICA À TEORIA	47
9.4	RECONSTRUINDO A UNIDADE	50
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
	REFERÊNCIAS.....	55
	ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO – 2004	58
	ANEXO B – TERMO DE ACORDO – 2008.....	61
	ANEXO C – TERMO DE ACORDO DOS ENGENHEIROS.....	65

ANEXO D – DESPACHO DA SRH/MPOG 68

1 PROBLEMATIZAÇÃO

No processo de negociação de 2008, fui um dos representantes dos servidores administrativos, escolhido em assembleia de servidores, e participei das negociações internas, entre servidores administrativos e de engenharia, e nas mesas de negociações com o Governo. Escrevo esse trabalho a partir desse lugar: de servidor administrativo, representante legítimo da categoria nas negociações com o Governo. Portanto, esse é um trabalho de posicionamento.

Por ter participado ativamente do processo de negociação coletiva do DNIT, o objeto de estudo, afirmo que um dos elementos determinantes do sucesso ou do fracasso, em acordos coletivos é quando durante o processo, os agentes negociadores barganham posições, a fim de imporem suas vontades sobre as outras, correndo o risco de desgastarem a relação de confiança, comprometendo o diálogo (FISCHER e URY, 1985). Decorrente disso, fica evidente a necessidade de buscar resolver os conflitos de interesses e não de posicionamentos.

Qualquer método de negociação pode ser julgado imparcialmente por três critérios: deve produzir um acordo sensato, se houver possibilidade de acordo; deve ser eficiente; e deve aprimorar, ou, pelo menos, não prejudicar o relacionamento entre as partes (Um acordo sensato pode ser definido como aquele que atende aos interesses legítimos de cada uma das partes na medida do possível, resolve imparcialmente os interesses conflitantes, é duradouro e leva em conta os interesses da comunidade) (FISCHER e URY, 1985, p. 4).

A construção de bons acordos, necessariamente, passa pelo caminho do diálogo. O texto da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal “A democratização das relações de trabalho: um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas na Administração Pública Federal”, de 2009, elaborado pelo próprio Governo, reafirma a importância do diálogo, inclusive em qualquer mudança de decisões nas demandas já acordadas, evitando tensões e prejuízos desnecessários à democratização das relações de trabalho.

Apesar da garantia constitucional (Art.8º, da CF/88), que tornou obrigatória a participação da bancada sindical no diálogo à Mesa de Negociação Coletiva, os servidores públicos federais ainda sofrem pela ausência da regulamentação da obrigatoriedade da negociação coletiva, propriamente dita. Com a formalização da adesão à Convenção N.º 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 15/06/2010, desde a qual o Governo do Brasil assume o compromisso da participação obrigatória das organizações sindicais em todos

os processos de negociações coletivas no setor público, poderá evitar a utilização da greve, por exemplo, como ferramenta de abertura do diálogo.

Neste novo contexto, a tendência será eliminar as negociações restritivas, ou seja, a possibilidade da garantia de atender o maior conjunto de servidores federais em negociações coletivas. Para alguns críticos, tarde demais¹.

Nesse trabalho, tratarei exclusivamente da Negociação Coletiva do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes (DNIT), autarquia federal, vinculada ao Ministério dos Transportes (MT), de abrangência nacional.

O processo de negociação ocorreu na Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/MPOG), com a participação da bancada do Governo, representada pelos dirigentes do DNIT e da SRH/MPOG, da bancada dos Sindicatos, representada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF) e da Comissão de Servidores do DNIT, associados da Associação dos Servidores Federais em Transportes (ASDNER) e/ou da Associação dos Engenheiros do DNIT (AEDNIT).

Na etapa exploratória preliminar, quando ainda desenhava o escopo do trabalho, analisei as negociações coletivas e busquei os elementos que comprovavam os rompimentos de acordos, e quais as suas consequências nas relações de trabalho entre os servidores das áreas de engenharia e administrativa, e como ficou a relação dos trabalhadores com o Governo².

É desde aí que situo a questão central deste trabalho: **Quais foram os reflexos dos rompimentos dos acordos coletivos (em 2004 e 2008) para as relações entre os servidores administrativos e da engenharia do DNIT?**

Ao final, eu espero identificar as razões pelas quais surgiram as diferenças entre os servidores de engenharia e administrativos e entre eles e o Governo, no intuito de proporcionar elementos de análise por todos os agentes negociadores do serviço público federal, a fim de diminuir os possíveis custos das negociações (NORTH, 1993, p. 49), alertando, mesmo que de forma genérica, aos interessados sobre o assunto: rompimentos de acordos coletivos.

¹ “Convenção N.º 151/1978 – OIT, promulgado pelo Congresso Nacional Brasileiro em 08/04/2010, através do Decreto Legislativo n.º 206”.

² “DNIT, Ministério dos Transportes (MT), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Casa Civil e Presidência da República”.

2 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

A pesquisa que apresento aqui tomou como fundamentação metodológica as concepções dos autores David Tripp (1995), Roberto Jarry Richardson (1999) e nos procedimentos apontados por Thollent (1985), o que proporcionou captar informações a fim de validar a afirmativa que houve rompimento de acordo coletivo nos anos de 2004 e 2008, na negociação coletiva do DNIT, bem sobre os seus reflexos dentro do Departamento. O fato de eu ser servidor efetivo do quadro de pessoal do DNIT foi determinante para ser observador direto, com posição privilegiada para obtenção de informações juntos a todos aos sujeitos da pesquisa.

A princípio iria realizar um trabalho de Estudo de Caso, baseado em Robert Yin (2001), mas analisando com mais profundidade entre estes dois métodos, Estudo de Caso e Pesquisa-Ação, optei por este último, porque meu propósito é produzir mudanças e compreensão sobre o assunto (THOLLENT, 1985).

Quando iniciei esta especialização estava como Chefe da Seção de Recursos Humanos, na Superintendência no Estado do Ceará (SR/CE), e uma das atribuições de minha função e cargo era a proposição melhorias na qualidade e nas relações de trabalhos. Percebi que tinha limitações burocráticas de implementar qualquer proposta e que estas teriam pouca aceitação pela Coordenação Geral de Recursos Humanos, centralizada na Sede do DNIT, em Brasília/DF.

Em decorrência do movimento dos trabalhadores, buscando uma melhor remuneração, representantes nas Superintendências Regionais começaram ser escolhidos. Submeti meu nome como representante e fui escolhido na assembleia da SR/CE.

Como as reuniões com o Governo ocorriam na SRH/MPOG, em Brasília/DF, frequentemente, estava no Distrito Federal, participando ativamente do processo de negociação coletiva no DNIT/MPOG em 2008, percebi que, por minha familiaridade sobre o assunto, a pesquisa-ação produziria melhores resultados.

Embora estivesse familiarizado com os assuntos abordados neste trabalho, afirmo que as propostas iniciais e finais dependeram diretamente das contribuições dos colegas no fórum de discussão.

Ao longo do trabalho apresentarei os instrumentos normativos (Termos de Compromisso e de Acordos), Medida Provisória, Projetos de Leis, Leis, Nota Informativa e outros documentos, que comprovam o tratamento diferenciado, refutando posicionamentos,

falados e escritos, do representante do Governo, o Secretário de Recursos Humanos do MPOG, Sr. Duvanier Paiva, sobre a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Serão apresentados posicionamentos e informações dos servidores, inclusive os meus, coletados através de: vivência cotidiana, conversas informais, reuniões, assembleias, comunicados da liderança sobre o andamento das negociações coletivas, debates através do fórum virtual específico dos servidores do DNIT (servidoresdnit@yahoogrupos.com.br), e o resultado de um seminário virtual específico para discutir os resultados da pesquisa apresentada neste trabalho.

Na primeira mensagem sobre este assunto, expliquei que se tratava de um trabalho acadêmico e que pretendia apresentar mudanças de comportamento na organização, entre os servidores e eles com a Instituição, para as próximas negociações coletivas. Apresentei os resultados prévios da pesquisa, pontuando os acordos e cada item rompido, bem como as consequências, no meu ponto de vista.

Instantes após a apresentação da proposta no fórum, as participações foram quase que imediatas. Argumentações, réplicas, trélicas, sugestões, posicionamentos, concordâncias e discordâncias. O processo durou 3 (três) dias, com a participação de todos os segmentos dos servidores do DNIT, áreas de engenharia e administração.

Ao final, fiz uma reflexão sobre os resultados do seminário e percebi que foram positivos, porque além de consolidar minha visão inicial a respeito da necessidade de re-organizarmos, re-organizarmos e voltarmos a buscar a união entre os servidores, também proporcionou aos servidores a mesma reflexão: se quisermos obter êxito nos futuros processos de negociações coletivas, teremos que voltar a unirmos, caso contrário, sempre estaremos fadados ao fracasso.

Justifico a utilização desta metodologia, porque pretendi divulgar os resultados e discutir com os servidores do DNIT de todo o Brasil, e a ferramenta mais democrática e rápida certamente seria esta. Atualmente, o fórum de debate conta com 419 (quatrocentos e dezenove) associados, todos servidores efetivos do DNIT, de todos os níveis e cargos, e as mensagens transmitidas durante este tempo de negociação coletiva passaram das 33.000 (trinta e três mil).

Ressalto uma característica importantíssima deste espaço de discussão. Através dele suprimos de informações às assembleias regionais, inclusive para decidir sobre greves e paralisações, por exemplos.

3 OBJETIVOS

Neste capítulo apresento os objetivos que almejei responder nesse trabalho de conclusão de Especialização.

3.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é analisar os reflexos dos Rompimentos dos Acordos Coletivos Remuneratórios do DNIT entre os servidores administrativos e de engenharia da Instituição.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Apresentar os acordos, os instrumentos encaminhados pelo Executivo ao Legislativo e a efetivação da regulamentação legal;
- b) Contextualizar os problemas internos e externos à negociação coletiva do DNIT, destacando a visão dos atores envolvidos, a fim de verificar como os conflitos foram estabelecidos neste âmbito;
- c) Demonstrar os efeitos das decisões durante e após o processo de negociação coletiva;
- d) Apresentar as cláusulas acordadas entre as bancadas governista e sindical e a representação dos servidores, que também beneficiavam aos servidores administrativos, e, por decisão do Governo, foram suprimidas no encaminhamento no Congresso Nacional ou desconsideradas na aplicação da lei reguladora; e,
- e) Apresentar as ações desencadeadas pelos servidores e os resultados, a partir das decisões do Governo;

4 DNIT : ACORDOS ROMPIDOS E OS AGENTES ENVOLVIDOS

Após longos e exaustivos processos de debates junto ao Governo, cuja presença de barganhas de posições era fortíssima, com características de negociação distributiva³, foram finalizados dois acordos coletivos⁴, agosto de 2004 e maio de 2008, e um terceiro acordo, paralelo e restritivo aos servidores da área de engenharia, junho de 2008. Este sem a presença da bancada sindical.

Os acordos coletivos foram encaminhados ao Congresso Nacional. O primeiro, de 2004, através de Projeto de Lei com supressão do seguinte item acordado: gratificação de desempenho aos servidores administrativos. O segundo, de 2008, através de Medida Provisória, sem a principal cláusula acordada entre os participantes da negociação coletiva: isonomia entre os cargos de mesmo nível (superior e intermediário). O posicionamento do Governo em mudar as cláusulas do acordo coletivo estabelecido, deu-se pelo fato de uma nova frente de negociação, paralela e restritiva, com os servidores da área de engenharia do DNIT, cujos posicionamentos eram contrários ao coletivo, ou seja, anti-isonomia.

Um dos elementos importantes neste caso, foi que o acordo do Governo exclusivo aos engenheiros, em junho de 2008, se deu à margem do que determina a Constituição Federal de 1988 (CF/88), no inciso VI, Art.8º “*é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.*” Ou seja, rompimento de acordo coletivo feriu nossa Carta Magna, por tomada de decisão dos próprios governantes.

Direitos foram desrespeitados, em função da prática unilateral do Governo Federal, fomentando discriminação dentro da instituição, cooperando para segregação entre as áreas produtivas (engenharia x administrativa), provocando uma evasão extremada de servidores administrativos e o avanço de conflitos entre os próprios servidores, em função do ambiente de cooperação ter sido tornado propositalmente frágil.

Na minha concepção, os negociadores da SRH/MPOG, de forma estratégica, buscaram abalar as relações dos trabalhadores, a fim de minar a confiança recíproca das áreas de engenharia e administrativa, para oferecer a menor remuneração possível para ambos. Retomar o caminho da cooperação mútua é o nosso grande desafio.

³ “Aquele em que as partes competem pela distribuição de uma soma fixa de valor. A pergunta-chave em uma negociação assim é: Quem vai exigir o maior valor? Em negociações distributivas, um lado ganha à custa do outro. (WATKINS, 2008, p. 14)”.

⁴ “Participação de representantes do Governo, do Sindicato e de todas as representações dos trabalhadores”.

Para melhor compreensão do caso, abaixo apresento os agentes envolvidos nas negociações coletivas, bem como algumas de suas características durante o processo:

4.1 BANCADA DO GOVERNO

4.1.1 Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – SRH/MPOG

A participação da SRH/MPOG nas negociações coletivas, para o setor público, é garantida pelo Decreto n.º 7.063/2010:

II - propor a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de recursos humanos referentes às carreiras e cargos, à estrutura remuneratória, às relações de trabalho, ao desenvolvimento profissional, à seguridade social e aos benefícios do servidor no âmbito da federal direta, autárquica e fundacional;

Dentro da estrutura organizacional daquela Secretaria, compete ao Departamento de Relações do Trabalho o estabelecimento, gerenciamento e implementação de mecanismos que garantam a democratização das relações de trabalho na Administração Pública Federal, possibilitando a valorização do servidor e a eficiência do serviço público, através do processo de negociação com as entidades de classe, os Sindicatos.

Os resultados começaram a surgir a partir do estabelecimento de Mesas de Negociações, Permanentes ou Setoriais, que contribuíram para o crescimento nos quantitativos de acordos coletivos, a partir de 2003, totalizando 70 ao final de 2008. (2003-2; 2004-10; 2005- 8; 2006-3; 2007-14; 2008–33), beneficiando 1,15 milhões de servidores até 2010, segundo os dados da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal (2009, p. 15-16).

4.1.2 Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT

Autarquia Federal, vinculada ao Ministério dos Transportes (MT), criada através da Lei n.º 10.233, em 05 de junho de 2001, a partir da extinção do Departamento Nacional de Estradas e Rodagem (DNER), com o objetivo de implementar e executar a política de infra-

estrutura do Sistema de Federal de Viação⁵, dentro dos modais de transportes, a saber: vias navegáveis; ferrovias e rodovias federais; instalações e vias de transbordo e de interface intermodal; instalações portuárias. Sob o comando da Diretoria Geral e outras seis Diretorias Setoriais (Executiva, Administração e Finanças, Planejamento e Pesquisa, Aquaviária, Rodoviária e Ferroviária) que compõem a Diretoria Colegiada. Além da Sede em Brasília/DF, conta com 23 superintendências regionais, executando seus serviços em todas as Unidades da Federação. Na mesa de negociação, o DNIT obedece às diretrizes dadas pelo MT, ou seja, necessitam de concordância nas demandas negociadas, inclusive pela disponibilidade orçamentária.

Ressalto que a participação dos dirigentes do DNIT na mesa de negociação, foi dar o suporte técnico aos negociadores das bancadas do Governo e do Sindicato, auxiliando na internalização das propostas junto ao MT.

4.2 BANCADA DO SINDICATO

4.2.1 Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal –CONDSEF

Criada em 1990, durante o 3º Congresso Nacional dos Servidores Públicos Federal, pela vontade da base dos servidores. Filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e integrantes da Coordenação de Entidades de Servidores Públicos Federais (CNESF). Atualmente representa 700 mil servidores públicos, algo em torno de 70% dos servidores do Poder Executivo, considera a maior Confederação da América Latina, participando de 21 (vinte e uma) Mesas Setoriais, dentre elas a Mesa Setorial de Negociação do Ministério dos Transportes, local onde ocorrem os diálogos sobre as demandas mais específicas do DNIT, da Agência Nacional de Transportes

⁵ “O Sistema Federal de Viação (SFV) é um sistema sob jurisdição da União brasileira que abrange a malha arterial básica do *Sistema Nacional de Viação*, sendo formado por eixos e terminais relevantes do ponto de vista da demanda de transporte, da integração nacional e das conexões internacionais”.

Terrestres e do próprio Ministério dos Transportes. Conquistou a condição de negociadora por amparo legal⁶.

Teve o papel de mediadora entre a SRH/MPOG e os trabalhadores. Como representava outros órgãos em Mesas Setoriais distintas, bem como na Mesa Nacional Permanente de Negociação, detinha uma visão macro do que acontecia durante todo o processo de negociação do DNIT.

As tomadas das decisões dos trabalhadores, normalmente eram baseadas nos cenários apresentados pela CONDSEF.

Em função de contextos históricos e um ambiente de desconfiança nas ações durante o processo de negociação, a coletividade decidiu indicar representantes que contemplassem todos os cargos, das áreas de engenharia e de administração, a fim construir um ambiente de confiabilidade maior. Foram formadas comissões de representantes, que, internamente, formavam consensos verbais a serem pleiteados à Mesa de Negociação na SRH/MPOG.

O caminho deu-se via associações de servidores, apresentadas abaixo:

4.2.2 Associação dos Servidores Federais em Transportes – ASDNER

Associação de classe, contemplando todas as categorias/cargos do DNIT, Polícia Rodoviária Federal, Agência Nacional de Transportes Terrestres, entre outros, constituída em 1954, há época do Departamento Nacional de Estradas e Rodagem – DNER. Atualmente, conta com aproximadamente 34 mil associados, em sua grande maioria aposentados e pensionistas. Cada Superintendência Regional do DNIT conta com uma Direção Regional da Associação, eleitos pelos associados.

Principal financiadora dos deslocamentos dos representantes da comissão de negociação e apóia logisticamente as ações dos servidores; e,

⁶ “Convenção n.º 154, relativa à Promoção da Negociação Coletiva, de 1981, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, e art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, que estipula a obrigatoriedade da participação dos s nas negociações coletivas de trabalho”.

4.2.3 Associação dos Engenheiros do DNIT – AEDNIT

Associação de classe exclusiva de Engenheiros do DNIT. Conta com aproximadamente 400 associados, todos servidores ativos. Criada a partir do ingresso dos servidores da Carreira de Infra-estrutura, 2006, para defender os interesses exclusivos de seus associados.

5 CONCEITUAÇÃO DOS ELEMENTOS-CHAVE

5.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação coletiva é principal método de solução de conflitos coletivos trabalhistas, cujos sujeitos envolvidos se dispõem, a priori, buscarem a construção do bem comum, no intuito da extinção dos pontos conflitantes. Ao finalizar uma negociação coletiva, são gerados instrumentos normativos (acordos, convenções e contratos), que nada mais são do que a base para a regulamentação da solução dos conflitos de interesses (MANRICH, 2002).

5.1.1 Características

Segundo Siqueira Neto (1998), na medida em que se desenrola uma negociação coletiva, elementos gerais se destacam, como:

- a) Renúncia: onde uma das partes se despoja daquilo que é almejado, unilateralmente, em favor da outra;
- b) Aceitação, resignação ou submissão: quando uma das partes aceitando ou se resignando ao interesse da outra; e,
- c) Concessão recíproca: havendo o diálogo entre as partes, no desenrolar das transações, pode-se haver concessão de ambos os lados.

Ainda segundo Siqueira Neto (1998), negociação coletiva pode se apresentar de três formas:

- a) Organização e procedimentos: trata-se da dinâmica, a forma com será tratada a negociação coletiva, podendo ser esporádica, por acordos em função das crises, em períodos determinados ou de forma permanente. Os estágios ou níveis de negociação podem abranger, no caso público, os Municípios, os Estados, os Territórios e a Federação, aplicando-se mais de um instrumento normativo, ocorre à chamada articulação de níveis de negociação. Esta articulação, no caso público federal, tratando-se de questões remuneratórias, envolve mais de um ministério na tomada de alguma decisão, necessitando internalizar propostas ou alternativas que, a princípio, solucionariam os conflitos, cujo fórum de debate é a Mesa de

Negociação Coletiva. Destacam-se 4 (quatro) tipos: normativas, institucionais, transacionais e decisoriais, podendo ser formais, pressupondo o estabelecimento de lei ou acordo normativo e, informais, aquilo que foi “apalavrado” em uma negociação coletiva, de comum acordo entre as partes.

b) Instrumentos Normativos: são os documentos que resultam da negociação. Podendo ser Acordo Coletivo, Contrato Coletivo, Convênio Coletivo, Convenção Coletiva e o Contrato Tarifário. Como nossa proposta de trabalho está relacionada ao rompimento de Acordo Coletivo no Setor Público, se faz necessário a ampliação deste conceito.

- Os tipos estão atrelados aos níveis de negociação ou as formas com que são solucionados os conflitos coletivos. Para o setor público, o acordo coletivo é o mais utilizado;
- Os conteúdos se apresentam como cláusulas normativas e obrigacionais, estas últimas típicas (deveres mútuos) e atípicas (a funcionalidade do próprio instrumento normativo); e,
- A regulamentação passa, obrigatoriamente, pela sanção de alguma proposição legal exclusiva do Chefe do Poder Executivo, seja Medida Provisória ou Lei Específica.

c) Sistema de Composição de Conflitos: Segundo Siqueira Neto (1998), conflito coletivo é a divergência entre um grupo de trabalhadores, de um lado, e um empregador ou grupo de empregadores, de outro lado, tendo por objeto a realização de um interesse do grupo ou dos membros que o compõem, considerados como coletividade. Classificados em jurídicos, derivado de interpretação ou aplicação de normas econômicas, decorrentes de aspirações.

“Os conflitos de interesses são inevitáveis em qualquer sociedade. Neste sentido, existem regras para a sua composição, mas não podem existir regras para sua eliminação” (KAHN-FREUND, 1974, p.7).

Destaco que o Governo Federal avançou no que diz respeito na redemocratização das relações de trabalho, estabelecendo a garantia das negociações coletivas no setor público, a partir da ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

5.1.2 Classificação

Segundo Watkins (2008), podemos ainda classificar a Negociação Coletiva de duas formas:

a) Distributiva : aquela em que as partes competem pela distribuição de uma soma fixa de valor. A pergunta-chave em uma negociação é assim: Quem vai exigir o mais valor? Em negociações distributivas, um lado ganha à custa do outro.

b) Integrativa: aquela em que as partes cooperam entre si para se obter o máximo possível de benefícios, conjugando os seus interesses em um acordo. Esses casos implicam criação e reivindicação de valor. (WATKINS, 2008, p. 14)

5.1.3 Estratégias

A negociação coletiva apresenta variáveis-chaves, descritas por Lopes (2009): informação, tempo e poder, consideradas como cruciais, que devem ser cuidadosamente trabalhadas pelos negociadores.

Destaco a variável poder, como forma de solução de conflitos de interesses, conforme definido por Klering (2009) como,

habilidade para conseguir que alguém faça alguma coisa que, de outra forma, não seria feita. Pode-se dizer que, da mesma forma das fontes de poder modelam a dinâmica organizacional, a formulação de políticas reflete esta rede de influências. (KLERING, 2009, p. 158)

A partir da perspectiva de Wanderley (1998), apresento as estratégias de negociação:

Informação: toda negociação implica decisão e que a probabilidade da decisão ser acertada depende da qualidade das informações. Assim, em termos estratégicos, deve se identificar quais informações devemos obter, quais devemos dar e quais devemos negar. A tática define como isso será feito. (WANDERLEY, 1998, p. 161-163)

Tempo: também é outra variável extremamente importante numa negociação. Nas mesas de negociação, muitas vezes, as reuniões vão sendo realizadas sem que nenhum grupo traga informações novas ou propostas que permitam que a negociação avance. O tempo é considerado como um espaço onde novos elementos podem surgir para respostas serem produzidas e assim se chegar a um acordo. O tempo é necessário para que ambas as partes possam refletir sobre as informações produzidas e disponíveis para construção de propostas. A protelação por parte do governo em produzir uma alternativa, uma proposta, pode, no entanto, irritar os trabalhadores e comprometer o trabalho da mesa, tirando a legitimidade desta e tornando a greve o mecanismo alternativo para forçar a formulação de uma proposta. (WANDERLEY, 1998, p. 164-165)

Poder: coloca a negociação como um jogo de poder onde ocorrem influências recíprocas. Destaca como necessário estabelecer o balanço de poder entre as partes e saber usar, da melhor maneira possível. Assim, conhecer as fontes de poder é o ponto de partida. O autor classifica o poder em dois tipos: o poder pessoal, ou poder

interno, e o poder que temos em função de elementos ou fatores externos. O poder não é fruto do acaso, é decorrente de investimentos que fazemos para mantê-lo e ampliá-lo. Esses investimentos podem ser relativos a aspectos pessoais ou a fatores externos. O debate sobre poder, obviamente, é muito mais complexo que o expostos sucintamente aqui. Podemos trabalhar o poder sob diferentes perspectiva, como resistência ou como autoridade; com algo que se possui ou como possibilidade. Enfim, podemos olhar a questão do poder sob múltiplas perspectivas que terão implicações diversas. (WANDERLEY, 1998)

O Governo Federal avançou no que diz respeito na redemocratização das relações de trabalho, estabelecendo a garantia das negociações coletivas no setor público, a partir da ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A negociação coletiva apresenta variáveis-chaves, descritas por Lopes (2009): informação, tempo e poder, consideradas como cruciais, que devem ser cuidadosamente trabalhadas pelos negociadores.

5.1.4 Etapas do Processo de Negociação

O conhecimento das etapas que compõem o processo de negociação coletiva é de extrema importância para que os agentes negociadores não antecipem ou posterguem decisões ao longo de seu curso. As ações corretas, em cada etapa, culminaram em uma negociação coletiva bem-sucedidas. Segundo Lobos (1988), são quatro as etapas do processo de negociação:

a) A etapa preliminar: onde serão definidos os participantes e as medidas iniciais à negociação coletiva. Considerando a disponibilidade de tempo dos negociadores, sua experiência no processo de negociação coletiva, o nível hierárquico, seus conhecimentos gerais, suas habilidades negociadoras e a aceitação dentro dos grupos, servidores e governo.

b) A etapa de planejamento: está relacionado aos níveis estratégicos e táticos, a partir dos objetivos da negociação coletiva. Onde são estabelecidos as premissas, os recursos disponíveis, as intenções dos negociadores, bem como as alternativas à negociação.

c) A etapa da aproximação: o momento onde a representação dos trabalhadores apresenta à representação patronal o rol de reivindicações econômicas ou não, que serão discutidas em uma próxima etapa. Seria um momento de sondagem e de conhecimento dos agentes negociadores.

d) A etapa de discussão: o momento onde são mantidos os diálogos, através de reuniões específicas. É a fase mais delicada da negociação, porque poderá definir o sucesso ou o insucesso em função do comportamento de cada negociador, a forma em que as estratégias (informação, tempo e poder) são utilizadas.

e) A etapa de encerramento: o momento onde é apresentada a proposta entendida como final, que será submetida à assembleia dos trabalhadores para aprovação ou rejeição. Sendo aprovada, faz-se um instrumento normativo que, cuidadosamente, deverá ser assinado pelas representações dos negociadores. Sendo rejeitada, continua ou não os debates, ou seja, a etapa de discussão.

5.2 ACORDO COLETIVO

A conceituação de acordo coletivo de trabalho, contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Art. 611, §1º, cuja aplicação é genérica aos setores privados e a alguns regimes de trabalho do setor público, define o acordo coletivo como o

pacto de caráter normativo pelo qual um representante de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

5.3 RELAÇÕES DE TRABALHO

Uma das características das relações de trabalho é o atendimento das necessidades emergenciais, através de interesses mútuos. De um lado, o trabalhador oferecendo a sua força de trabalho, que garantirá seu sustento e dos dependentes, do outro o empregador pagando uma remuneração (VALADARES, 2009).

Segundo Offe (1986), pela necessidade do crescimento econômico, deveria haver mecanismos que mantivessem trabalhadores em atividades no mercado, sendo o desemprego uma situação temporária. Diante disto, manter aberto um canal de diálogo entre as instituições e os trabalhadores, no caso do setor público, poderia ser uma maneira de escamotear conflitos

trabalhistas emergentes, proporcionando a segurança sócio-econômica. Evita-se, por exemplo, um troca-troca de instituições, levando em consideração somente o aspecto da remuneração.

Tratando-se da relação entre Servidor Público e Administração Pública, a literatura é escassa e restrita ao campo do direito administrativo, constitucional e previdenciário. Entender esta relação vai além de prestar serviço público de qualidade à sociedade. É conscientizar o importante papel que cada servidor público tem neste processo, desde a elaboração e até a execução das políticas públicas do país, tendo respeitados os seus direitos como cidadão e trabalhador. Esta relação historicamente dava-se de forma unilateral, prevalecendo sempre o interesse da Administração,

[...] no interesse do serviço público, [...], ainda que em seu prejuízo pessoal; os seus direitos podem ser restringidos e as suas obrigações ampliadas, sem necessidade de sua aquiescência e sem que possa, opor-se às modificações unilaterais da administração. (MEIRELLES, 1976, p.374)

Com promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88), as relações de trabalho ganham certas garantias ao Estado, através de princípios administrativos: legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, razoabilidade e proporcionalidade, conforme seu artigo 37. Da mesma sorte, aos servidores foram garantidas a irredutibilidade de remuneração, livre organização sindical e direito à greve.

Ressalta-se que a CF/88, art. 5º, caput, assegura o princípio da igualdade, apesar de não ser absoluto. A própria Constituição exemplifica, em seu Art. 7º, XX, assegurando o espaço da mulher no mercado de trabalho, mas vedando a participação do menor de 16 anos.

Conduzo este trabalho, apropriando-me do conceito de relações de trabalho proposto por Fischer (1992), destacando que os agentes sociais ocupam papéis opostos e complementares no processo produtivo (empregados e empregadores), não sendo o Estado o único agente, cujos padrões de relações encontram-se em instâncias do político, das políticas de recursos humanos e da organização do processo de trabalho.

Acrescento como elemento norteador ao trabalho que,

em função do tipo de empresa e do momento histórico político, econômico e social, define-se o grau de autonomia da empresa com relação ao Estado. E é a partir desta relação com o Estado que a instância política, definidora de padrões de relações de trabalho começa a adquirir contornos mais nítidos (FLEURY, 1987, p. 5-6).

Quanto à fundamentação teórica das políticas de recursos humanos da SRH/MPOG, ela está contida no material produzido e distribuído pelo Governo Federal na Conferência

Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal (2009, p.12) define Democratização das Relações de Trabalho como:

Processo este que pressupõe a recomposição da força de trabalho com servidores públicos concursados, o fortalecimento dos planos de cargos e carreiras e a melhoria da estrutura salarial com o objetivo de manter o quadro de servidores públicos, além de metodologias mais adequadas de gestão de pessoas no Governo Federal.

Na continuidade deste trabalho, verifico que alguns dos conceitos apresentados neste capítulo, os negociadores da SRH/MPOG precisaram assimilar, a fim de o mínimo de respeito pelos trabalhadores do DNIT.

6 DO ACORDO COLETIVO AO DISPOSITIVO LEGAL – 2004

Neste capítulo, analisarei o contexto histórico e as nuances relativas ao primeiro acordo coletivo do Governo com os trabalhadores do DNIT.

6.1 CONTEXTO HISTÓRICO

O DNIT tem as suas bases remuneratórias provenientes do Plano de Cargos e Carreiras (PCC), Lei N.º 5.645/70, com tratamento isonômico para os cargos cujos níveis de escolaridades exigidos eram os mesmos (superior, intermediário ou fundamental), sem considerar a área de atuação (engenharia ou administrativa).

As mobilizações dos servidores ocorreram no sentido de concretização da proposta por parte do Governo (re-estruturação e concurso público). Não do conteúdo da proposta, mas pela oficialização da mesma o mais breve possível. A forma de pressão foi através de paralisações das atividades em quase todas as Superintendências Regionais no dia 28/09/2004.

Os resultados foram imediatos. A Diretoria do DNIT e o Ministro dos Transportes convocaram os trabalhadores para explicar que estavam empenhados em reestruturar a autarquia, concretizando ações junto ao MPOG para que houvesse a evolução das demandas. O que ocorreu no mesmo dia.

Como as promessas de solução dos problemas não passaram de discursos vazios, os servidores se mantiveram mobilizados durante o mês de outubro daquele ano, inclusive indicando greve no final daquele mês, que foi deflagrada, com adesão de todas as regionais e Sede, no dia 25/10/2004.

O mecanismo de pressão resultou na apresentação por parte do Governo, da minuta de Termo de Compromisso, no dia 04/11/2004, seguida do comunicado do Comando Nacional de Greve. Abaixo destaco o trecho do comunicado que resultaria no ponto conflitante entre o Termo de Compromisso assinado (ANEXO A) e o que constou no Projeto de Lei: a Gratificação de Desempenho, extensivo aos servidores administrativos,

“Abrir discussão sobre a extensão a GDIT a todos os servidores e não só aos da atividade fim.
SRH se compromete com a discussão marcar para a próxima semana reunião entre SRH – DNIT/MT – Servidores”.

A título de esclarecimento, os detentores de cargos administrativos do Plano Especial de Cargos – PEC, oriundos do PCC, permaneceram recebendo uma gratificação denominada Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa (GDATA), correspondente a aproximadamente 88% (oitenta e oito por cento), para o nível superior, 76% (setenta e seis por cento), para o nível intermediário, e de 81% (oitenta e um por cento), para o nível auxiliar, em relação aos seus vencimentos básicos. Lembrando que em alguns meses, os servidores de nível intermediário, recebiam complemento de salário mínimo, tão baixa eram suas remunerações, significa dizer que um percentual de gratificação em cima do pouco, financeiramente não representava quase nada. Traduzindo em números concretos, para o nível superior era de R\$ 500,40, intermediário de R\$ 293,40 e auxiliar de R\$ 181,20. Me fazendo valer da linguagem sindical, posso dizer que se consolidou o “cala boca”, evitando assim qualquer ação de repúdio mais incisiva por parte dos trabalhadores.

6.2 COMPROMISSO

Na negociação coletiva, finalizada em 02 de dezembro de 2004, composta da bancada governamental, pelos Ministérios do Planejamento e dos Transportes, da sindical, pela CONDSEF e da associação dos servidores, a ASDNER, havendo alguns avanços e ao menos um retrocesso, a saber:

- a) Avanços:
- Manutenção dos parâmetros isonômicos praticados, como era no PCC;
 - Um acréscimo médio percentual na remuneração próximo dos 49% (quarenta e nove por cento);
 - Criação de gratificação, com valores equivalentes dentro dos níveis de escolaridade, para todos os cargos, independentemente das áreas de atuação, engenharia ou administração;
- e,

- Criação do Plano Especial de Cargos para os servidores do Quadro Específico do DNIT.

b) Retrocesso: o principal retrocesso foi o distanciamento percentual entre o nível superior e o nível intermediário, que passou de aproximadamente 49% (quarenta e nove por cento) para 71% (setenta e um por cento), em função da não inclusão da gratificação de desempenho individual e institucional aos detentores de cargos administrativos.

6.3 DO EXECUTIVO AO LEGISLATIVO

No dia 09 de dezembro de 2004, os Ministérios envolvidos na negociação coletiva, encaminharam à Presidência da República a minuta de Projeto de Lei dispendo sobre a criação de Carreiras e do Plano Especial de Cargos com um rompimento de acordo, prejudicial não somente aos trabalhadores, mas à própria autarquia, como se verifica no texto abaixo:

Art. 15. Ficam instituídas a Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes – GDAIT, devida aos ocupantes dos cargos das carreiras de Infra-Estrutura de Transportes e de Suporte à Infra-Estrutura de Transportes, e a Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes – GDIT, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNIT, ocupantes dos cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista. (Projeto de Lei n. 4.957/2005)

Embora a negociação coletiva tenha contemplado todos os cargos das áreas de engenharia e administrativa, o Projeto de Lei, no que se refere à Gratificação de Desempenho, atendeu tão somente aos cargos da área de engenharia, representando uma afronta aos servidores administrativos, por ser uma atitude discriminatória e desagregadora, quebrando o princípio constitucional da isonomia (Art. 5º, da CF/88), mantida ao longo dos anos pelo Sistema Jurídico Brasileiro. Aparentemente, sem nenhuma explicação, porque os negociadores sindicais e dos servidores não assinaram nenhum outro acordo paralelo ou complementar autorizando o a desfazer o que fora acordado.

6.4 ROMPIMENTO DO ACORDO

Em 02 de setembro de 2005, foi sancionada pelo Presidente da República a Lei n.º 11.171/2005, pontuando o descumprimento do acordo, diferenciando as remunerações dos servidores das áreas de engenharia e administrativa. A diferenciação dentro do nível superior chegou à faixa dos 80% (oitenta por cento) e do nível intermediário, absurdamente, em 129% (cento e vinte e nove por cento).

6.5 CONCURSO DE 2006

O DNIT, através do Edital de Concurso n.º 01/2005, de 05/01/2006, selecionou candidatos às vagas do quadro do pessoal de Carreira, cargos de nível superior, Analista em Infra-Estrutura de Transportes e Analista Administrativo e de nível intermediário, Técnico de Suporte em Infra-Estrutura de Transportes e Técnico Administrativo. No caso de nível superior, a seleção foi de provas e títulos, diferenciando-se apenas as questões de conhecimentos específicos, relacionados a cada área de atuação. A partir do ingresso dos primeiros concursados da Carreira do DNIT, começaram a surgir debates internos sobre a discrepância entre as negociações coletivas e os dispositivos legais e, principalmente, das motivações do Governo em retroceder em uma política de remuneração isonômica.

7 DO ACORDO COLETIVO AO DISPOSITIVO LEGAL – 2008

Neste capítulo relato, de forma pormenorizada, as ações internas dos trabalhadores e as respostas do Governo às pretensões da categoria, obedecendo a uma ordem cronológica, culminando no segundo acordo coletivo do MPOG/DNIT, em 07/05/2008.

7.1 HISTÓRICO

Posso afirmar que o ingresso dos servidores da Carreira do DNIT, de engenharia e administrativa, em agosto de 2006, foi um marco na retomada do movimento em prol da remuneração digna.

O ambiente interno entre os servidores era de união, como nunca houvera. Todos os cargos e áreas apresentavam uma coerência discursiva quanto às futuras negociações coletivas. Neste clima, no dia 06/12/2006, por única e exclusiva iniciativa dos servidores do DNIT, foi aberto um processo administrativo, em Brasília, apresentando uma proposta unificada, com valores isonômicos. Aprovada pela Diretoria Colegiada do DNIT⁷ (Relato n.º 33/2007 e Ata n.º 06/2007) e encaminhada para análise do MT.

O processo que tratava do pleito dos servidores do DNIT permaneceu em análise no MT durante seis meses. O clima tornou-se tenso, porque a situação remuneratória não era resolvida, editais (176/2007 e 180/2007) para a contratação de funcionários terceirizados foram lançados, com remunerações bem maiores as percebidas por servidores efetivos, com mais de mil vagas ainda em aberto para os cargos da Carreira, somada as perspectivas de acréscimos de trabalho, em razão de programas de que demandariam do órgão estrutura física e de pessoal muito maior que a capacidade atual. Tal cenário culminou no lançamento da campanha em prol do Órgão, chamada “SOU MAIS DNIT”, permanecendo o discurso e as ações voltadas à união dos trabalhadores.

No dia 21/06/2007, o MT encaminhou a proposta unificada à SRH/MPOG, avalizando os moldes apresentados, a fim de iniciar o processo de negociação coletiva.

O discurso da SRH/MPOG já na primeira reunião, realizada somente no dia 30/07/2007, foi no sentido de reconhecer os baixos salários do DNIT, bem como de outras

⁷ “O DNIT é administrado pelo diretor geral e por mais seis diretores setoriais nomeados pelo Presidente da República, que integram a Diretoria Colegiada”.

carreiras da Administração Pública Federal, propondo-se estudar tais defasagens a partir de 2008. Destacando a preocupação em relação ao alto índice de terceirizados no DNIT.

Os trabalhadores encararam como uma afronta este discurso protelatório da SRH/MPOG, porque a determinação do Tribunal de Contas da União, era no sentido de acabar imediatamente com os terceirizados no DNIT e Governo mantida a decisão de continuar com o processo de contratação dos terceirizados, apenas se limitando demonstrar uma preocupação. Quanto à discussão de remuneração, não bastava apenas reconhecer os baixos salários, mas era necessário o diálogo a respeito deles, em busca de soluções.

Outras quatro reuniões ocorreram no mês de agosto de 2008. A primeira contando com a presença de representantes da Previdência Social, do Ministério da Saúde, do IBAMA e do INCRA, tornando o debate muito genérico. À segunda, por questões de agenda, o Secretário de Recursos Humanos, Sr. Duvanier Paiva não compareceu, deixando negociadores que apenas reafirmaram a preocupação da SRH/MPOG em relação à defasagem dos salários do DNIT, evasão dos servidores do concurso de 2006 e da importância que o órgão tinha em relação ao Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Um discurso vazio e sem avanços. Coube à ASDNER reafirmar que estávamos em busca da negociarmos remuneração. Na terceira reunião, ocorrida em 31/08/2008, a SRH/MPOG assumiu o compromisso verbal que o DNIT teria a Carreira re-estruturadas em 2008, cuja proposta seria encaminhada ao Congresso Nacional, com tabelas isonômicas entre níveis (superior e intermediário), atendendo da mesma forma servidores das áreas de engenharia e administrativa.

Na primeira reunião de setembro, no dia 05/09/2007, a SRH/MPOG voltou atrás em seu compromisso verbal, informando que não havia consenso dentro do Governo e que seriam confeccionadas várias tabelas remuneratórias, para diferentes cargos, níveis e distintas por áreas. Tal comportamento surpreendeu aos negociadores da representação dos servidores. Certos que a decisão de aceitar ou não a proposta do era incumbência das assembleias, informamos que os servidores decidiriam e que apresentáramos os resultados em uma próxima reunião.

Foi relatada aos servidores a intenção do Governo em confeccionar várias tabelas remuneratórias. A maioria das assembleias decidiu fazer uma paralisação de advertência, em 20/09/2007, bem como o com indicativo de greve para o dia 02/10/2007. A paralisação teve adesão em todas as Superintendências Regionais e na Sede, demonstrando organização e pensamento único dos trabalhadores.

A paralisação teve seus efeitos imediatos, porque a SRH/MPOG convocou as representações para reunião naquela Secretaria, a ser realizada justamente no dia da greve. A categoria, em respeito ao processo democrático das relações de trabalho e a consciência que greve serviria como último recurso de pressão, decidiu em assembleias pelo cancelamento do indicativo de greve, aguardando propostas que atendessem os pleitos dos servidores.

Dando continuidade à saga, os trabalhadores receberam a notícia que o Governo estava disposto a continuar negociando nos moldes da proposta original dos trabalhadores do DNIT, desde que houvesse estudo técnico, através de cinco reuniões, e que seus resultados fossem apresentados no prazo máximo de 20 dias, buscando a definição do acordo coletivo.

O processo de diálogo foi mantido, a sociedade não sofreu os danos de uma possível paralisação por motivos de greve e a expectativa dos trabalhadores de terem seus anseios atendidos permaneceu. Nas duas reuniões seguintes a SRH/MPOG apresentou uma tabela isonômica, mas com valores extremamente baixos em relação ao pleito dos trabalhadores, que tinham como referência à remuneração das Agências Reguladoras.

A proposta foi rejeitada de forma unânime em todas as assembleias regionais, deliberando greve para o dia 25/10/2007.

A SRH/MPOG convocou as representações para outra reunião. O assunto girou em torno de conceituações sobre área fim e área meio. Ao final, a SRH/MPOG apresentou uma tabela não-isonômica, oferecendo remunerações maiores aos servidores da área de engenharia.

Durante o mês de novembro daquele ano, o processo de negociação foi intenso, ocorrendo reuniões na SRH/MPOG e assembleias regionais. Com apresentações de propostas e contrapropostas, mas a categoria manteve o mesmo interesse em propostas com características isonômicas. Até que no início de dezembro o Governo apresentou uma proposta isonômica, estendendo a gratificação de desempenho aos servidores administrativos, deixando claro que se tratava do cumprimento dos parâmetros acordados em 2004 com a categoria.

Acontece que o aporte financeiro, segundo a SRH/MPOG, não era suficiente para oferecer uma maior remuneração, alegando que a isonomia pretendida era a grande vilã.

De volta às assembleias regionais, os trabalhadores decidiram pela unidade, pelo acréscimo de remuneração de todos os servidores, pela manutenção da proposta original: isonomia e valores similares aos das Agências Reguladoras. Esta decisão foi apresentada à

bancada do governo. O Sr. Duvanier Paiva nos respondeu que seria melhor nós fazermos concursos para as Agências Reguladoras se quiséssemos a mesma remuneração. O clima entre os negociadores tornou-se pesado. Ficando estabelecido o dia 12/12/07, para que a SRH/MPOG nos desse uma resposta, a respeito de nosso pleito.

Na data prevista, a resposta não foi dada, porque a SRH/MPOG cancelou a reunião, alegando que naquele dia fecharia negociações coletivas com outros órgãos e estaria havendo votação da continuidade ou o término da Contribuição Provisória sobre a Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira⁸ (CPMF). Ficou a pergunta, o que teria haver CPMF com despesa com pessoal?

Na primeira quinzena de janeiro de 2008, o Governo assumiu o compromisso em continuar o debate sobre as questões pendentes, mas alertando-nos que o cenário pós-extinção da CPMF, necessitaria uma maior sensibilidade, por parte dos trabalhadores, para re-pactuar valores até então apresentados em mesa de negociação coletiva, que não poderiam ser atendidos em função da queda de receita da União.

Os trabalhadores perceberam que perderam uma grande oportunidade no ano anterior, outubro de 2007, de pressionar o Governo através da greve. Como se tivesse passado o tempo e que naquele momento não surtiria qualquer efeito.

De janeiro a abril de 2008, a SRH/MPOG cancelou 4 reuniões, e as que ocorriam sempre obedecendo o mesmo discurso: novo cenário econômico, impossibilidade de melhorias nas propostas apresentadas pelo Governo e que o prazo para encerramento das Negociações Coletivas para o Serviço Público Federal deveriam ser encerrado em julho daquele ano.

No final do mês de abril, a SRH/MPOG ofertou uma proposta inferior à apresentada por ela, com a manutenção de valores isonômicos. Mais uma vez as assembleias regionais rejeitaram a proposta, apresentando uma alternativa ao Governo: acrescentar o aporte financeiro, ajustando os valores das tabelas remuneratórias e mantendo a isonomia.

As representações, do sindicato e dos trabalhadores, apresentaram a proposta das assembleias. O Governo aceitou de imediato, marcando a reunião que celebraria o Acordo

⁸ “CPMF era uma contribuição destinada especificamente ao custeio da [saúde pública](#), da [previdência social](#) e do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza. No começo, o artigo 18 da Lei nº 9.311 de outubro de 1996, estipulava que a totalidade da arrecadação seria destinada exclusivamente ao Fundo Nacional de Saúde. A partir de 1999, com a [Emenda constitucional](#) 21, a CPMF passou a destinar parte de seus recursos a previdência social e a erradicação da [pobreza](#). No seu fim a previdência social e a erradicação da pobreza recebiam aproximadamente 26% e 21% da arrecadação, respectivamente”.

Coletivo, no dia 07/05/2008. No mesmo dia, a CONDSEF em notícia veiculada por seu sítio eletrônico informou que:

“A grande preocupação está no tempo para que as propostas sejam votadas. Como se trata de ano eleitoral o Congresso tem até o dia 30 de junho para votar os reajustes, depois disso, os servidores correm risco de acumular mais um ano sem aumento salarial.” (grifos meus)

Os fatores tempo e o desgaste emocional, foram determinante ao fechamento de um acordo coletivo, embora tenha ficado muito aquém do pleito inicial (valores similares às Agências Reguladoras). Internamente, os servidores tinham a convicção que continuariam a construir bases para melhorias coletivas na remuneração.

Dia 07/05/2008, foi assinado o Termo de Acordo (ANEXO B), com a extensão da gratificação de desempenho aos servidores administrativos, quatro tabelas remuneratórias (área fim e meio, para servidores do PEC e da Carreira), com valores isonômicos, baseados em nível superior e intermediário. Estabelecendo ainda a criação do Grupo de Trabalho para discutir a elaboração de uma Carreira Única para o DNIT. Para efeitos de demonstração da diferença estabelecida, apresento apenas as tabelas (ANEXO B) para o ano de 2009, da Carreira de Infra-estrutura e Administrativa.

Ressalto que, em nenhum momento, as lideranças foram discordantes naquilo que almejavam: valores isonômicos. Existia o entendimento que as funções eram similares, diferenciando-se apenas na formação, mas uma complementava a outra. Os líderes deste movimento, basicamente, eram servidores da Carreira do DNIT, cujos cargos foram providos a partir de 2006. Os outros integrantes eram oriundos do Plano Especial de Cargos, servidores do extinto-DNER.

7.2 DERRUBANDO O PRINCIPAL ARGUMENTO: O TEMPO

No final do processo de negociação, onde a impaciência de debates e ausência deles, nestes meses de insistência a uma solução ideal, o principal argumento da SRH/MPOG, corroborado pela CONDSEF, foi a questão do prazo limite de reajustes salariais em função do ano eleitoral. Este suposto fato foi o que determinou a aceitação da proposta imposta do Governo aos trabalhadores.

“Em matéria veiculada no Jornal Esplanada Geral (ed. N° 285 – 02 a 08 de junho de 2008), boletim dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (SINDSEP-DF), é informado que a Lei n° 9.504, art. 73, inciso VIII e a Resolução 22.158 do TSE **não impõem prazo** para reajustes aos servidores públicos federais. **Parecer da assessoria jurídica** do SINDSEPDF afirma que **a citada lei não impõe restrições** para a implantação de novas tabelas salariais porque o âmbito da eleição é municipal e também porque as negociações abrangeram a reestruturação de carreiras e não a revisão salarial geral. Sendo Entidade filiada à CONDSEF e a SINDSEP-DF participando também do processo de negociação, preferiu estas entidades **acreditar e confiar** nas informações do MPOG, **que se baseando em recomendação da Advocacia-Geral da União**, dava como prazo limite para publicação das Medidas Provisórias com as revisões salariais o dia 04/07/2008.” (HERNANDEZ, 2009)

Esta matéria acabou causando um clima mais tenso nas relações dos trabalhadores com o Governo, estabelecendo a indignação e a desconfiança plena nas negociações coletivas, pelo tratamento mentiroso despendido pela SRH/MPOG aos servidores do DNIT.

O instrumento legal a ser apresentado ao Congresso Nacional seria uma Medida Provisória (MP), cuja data limite seria 04/07/2008, segundo argumentação do próprio Governo. Fato que acabou não ocorrendo e pior foi notícia veiculada pelo Jornal Correio Brasiliense, na qual o próprio MPOG diz que não haveria uma data limite para a conclusão e a assinatura dos Termos de Acordos, conforme notícia do Correio Brasiliense, disponível em: http://www.correiobraziliense.com.br/html/sessao_1/2008/07/05/noticia_interna.id_sessao=1&id_noticia=17279/noticia_interna.shtml.

Os representantes do Governo jogaram sujo, blefaram, ameaçaram e protelaram, usaram as mesmas ferramentas que os patrões usavam contra eles, quando ainda eram da classe dos trabalhadores.

7.3 UNIDADE DESTROÇADA

Não satisfeito com suas ações nocivas, o Governo, sagazmente e, provavelmente, pressionado pelos servidores da área de engenharia, políticos e a alta cúpula da Administração Pública Federal, abriu negociação paralela, a fim de atender interesses exclusivos daqueles servidores. Remuneração maior e não-isonômica.

O clima de unidade entre cargos e categorias, naquele momento, era de união e harmonia, mas o Governo e os próprios servidores de engenharia conseguiram subsumir a unidade.

Após 40 dias da assinatura de um termo de acordo validado pelas bancadas do governo, dos sindicatos e dos representantes de todos os trabalhadores da autarquia, foi assinado o Termo de Acordo exclusivo aos engenheiros do DNIT, ato que agravou o conflito interno entre os servidores de engenharia e administrativos. Tal termo foi assinado pelo Secretário de Recursos Humanos, do MPOG, Sr. Duvanier Paiva, o Diretor-Geral do DNIT, Sr. Luiz Antonio Pagot e a Comissão de Representantes dos Engenheiros-Área Fim/DNIT, Sra. Regina Helena Murga Pinto, Sr. Sidney Boaretto da Silva (Engenheiros do PEC), Sr. Vladimi José Daniel de Assis e Sr. David Wilkerson Bessa da Luz (Analistas de Infra-estrutura Transportes da Carreira). Não houve a assinatura de qualquer representação sindical. Na minha concepção, ato inconstitucional, conforme inciso VI, Art. 8º, da CF/88.

Concretizando a diferenciação de tratamento aos servidores do DNIT, de áreas distintas, foram estabelecidos dois acordos: um coletivo, amparado pela Carta Magna, construído a custo de exaustivos debates, diante de pressupostos de união, coalizão e determinação, e outro restritivo e inconstitucional que culminaram na apresentação da Medida Provisória (MP) n.º 441, publicada em 29/08/2008 e encaminhada ao Congresso Nacional, transformada na Lei n.º 11.907/2009, de 02/02/2009.

Como a variável tempo já foi analisada neste capítulo, faço algumas considerações sobre os outros dois elementos chaves: a informação e o poder.

Em um ambiente de informações imprecisas e incompletas, inclusive por imaturidade dos negociadores representantes dos servidores, os rumos das tomadas de decisões foram o de aceitar a proposta inócua da SRH/MPOG, a fim de evitar a perda de “alguns trocados”.

Segundo Wanderley (1998), o exercício do poder é estabelecido de forma pessoal e externa. Reconheço que todo o tempo este poder estava muito forte nas mãos do Sr. Duvanier, que tinha a visão completa do processo de negociação, porque, em tempos passados, já representou trabalhadores e agora sob o controle dele está as decisões do Governo, ou seja, exercendo, de certa forma, os limites orçamentários da União, no que se refere as despesas com pessoal. Nossa experiência estava limitada há apenas 4 anos de negociação coletiva, no máximo.

8 ROMPIMENTOS DE ACORDOS – 2008

Não bastasse ter destruído a união existente, o Governo acabou rompendo com os acordos coletivos, por isso a ênfase em um capítulo à parte.

A publicação da MP N.º 441, na Edição-Extra, do Diário Oficial da União (DOU), de 29/08/2008, foi mais um duro golpe na redemocratização das relações de trabalho. Desprezar os frutos dos exaustivos debates à Mesa de Negociação Coletiva para o DNIT acabou sendo uma decisão desastrosa, que causou um maior distanciamento entre os cargos de áreas distintas, e eles com a Administração da Autarquia, talvez até acreditando que estavam buscando o bem comum.

8.1 DISTORÇÕES DENTRO DAS CARREIRAS

Os servidores ligados às áreas de engenharia e de administração, com nível superior de escolaridade, estão identificados como Analista de Infraestrutura em Transportes (AIET) e Analista Administrativo (AA), respectivamente. As distorções se deram entre estes dois cargos, ficando os demais inalterados em relação aos acordos remuneratórios firmados com o Governo, ou seja, para todos os outros cargos o tratamento permaneceu isonômico. As tabelas remuneratórias tinham efeitos financeiros nas datas-base no mês de julho, para os anos de 2008, 2009 e 2010.

Como todos os servidores ainda estão no início da Carreira, abaixo está apresentada uma tabela com os valores iniciais apenas dos vencimentos básicos, para ambos os cargos, nas datas-base, bem como o percentual de diferença entre eles, apresentados na MP, convertida em Lei:

Tabela 1

VENCIMENTOS BÁSICOS – SERVIDORES DA CARREIRA DO DNIT

CARGO	JUL/2008		JUL/2009		JUL/2010	
	VB ³	% DIF. ⁴	VB ³	% DIF. ⁴	VB ³	% DIF. ⁴
AIET ¹	3.075,42		3.135,14		3.590,17	
AA ²	2.733,27	12,52%	2.733,27	14,70%	2.733,27	31,35%

1) AIET – Analista de Infra-Estrutura de Transportes (Engenheiros)

2) AA – Analista Administrativo (Administradores e Contadores)

3) VB – Vencimento básico do período.

4) % DIF. – Percentual de diferença para o período

FONTE: Medida Provisória n. 441/2009

Notei que o Termo de Acordo Coletivo, cujas bases sinalizavam para um tratamento isonômico entre os níveis transformou-se numa colcha de retalhos, prevalecendo uns a outros, aparentemente, sem explicação nenhuma. Como se fosse apenas uma decisão de Governo.

Dias depois da MP N.º 441/09, as explicações do como e do por que, começaram a surgir. Durante o período da finalização do Acordo Coletivo para todo o DNIT, após 07/05/08, uma pseudo-associação, nascida dentro do DNIT, mas ainda inexistente no mundo jurídico, denominada Associação dos Engenheiros do DNIT (AEDNIT) sentou-se à mesa de negociação no MPOG, por várias vezes, sem a presença da CONDSEF (a única interlocutora dos trabalhadores, segundo o Secretário de RH do MPOG, Sr. Duvanier Paiva), firmando um “acordo” exclusivo para os Engenheiros do DNIT (ANEXO C), rechaçado veementemente pela coletividade. Este conluio entre MPOG e AEDNIT, desprezou o movimento coletivo iniciado em 06/12/2006, que buscava re-estruturação da Carreira e das Remunerações, com alicerces firmados na isonomia, aprofundando o abismo entre os cargos de mesmo nível, e consolidando a fragilidade nas relações de trabalho. Profissionais não só mantiveram o processo contínuo de evasão desde 2006, como, em função destes acontecimentos foram acelerados.

Dados dos Boletins Estatísticos de Pessoal da SRH/MPOG apontam que o mês de agosto de 2007 apresentou o maior quantitativo de servidores da Carreira Administrativa (níveis superior e intermediário), ao todo 170 em todo o Brasil, quando as vagas do primeiro concurso foram todas preenchidas. Em função da ausência de concurso público para a área administrativa, atualmente o índice da perda desta força de trabalho é, aproximadamente, de 28% (vinte e oito por cento), contando com apenas 132 profissionais.

Enquanto, neste mesmo período de análise, ocorreu um concurso, a fim de preenchimento de vagas para o cargo de Analista de Infra-estrutura em Transportes, proporcionando um incremento na força de trabalho em, aproximadamente, 14% (quatorze por cento), contando com 323 profissionais.

O que parecia ruim, se tornou pior ainda, quando as gratificações de desempenho não obedeceram ao que constava na MP N.º. 441:

Art.16-G. Até que seja publicado o ato a que se refere o parágrafo único do art. 16-D desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, conforme disposto nesta Lei, todos os servidores que fizerem jus à GDAIT, GDIT, GDADNIT ou GDAPEC perceberão a gratificação em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Em despacho (ANEXO D) exarado pela própria SRH/MPOG, em 17/09/2008, o Secretário, o mesmo negociador do Termo de Acordo de 07/05/2008, não só reduziu, em média, para 53 pontos as gratificações correspondentes aos servidores de engenharia, mas também entendeu que os administrativos da Carreira não faziam jus a qualquer ponto de gratificação.

8.2 AÇÕES DESENCADEADAS

A SRH/MPOG talvez não tenha feito a leitura correta do cenário, subestimando a força dos trabalhadores. A decisão de romper com os acordos coletivos e a abertura de negociação paralela e restritiva aos engenheiros do DNIT, fez com que a unidade entre os trabalhadores ressurgisse ao ponto de dia 06/10/2008 houvesse a deflagração de greve por tempo indeterminado, com a seguinte pauta emergencial: Aprovação da Minuta do Decreto da Criação de Cargos, Regulamentação das Gratificações e Progressões Funcionais, Abertura de Concurso Público, Instalação de Grupo de Trabalho, Reestruturação da Carreira e Reabertura de Negociação Remuneratória.

Atendendo o clamor da Diretoria do DNIT, que foi em Assembleia dos servidores, comprometendo-se a não descontar os dias parados e que o Governo voltaria a negociar para dar uma solução definitiva para os itens da pauta emergencial, os servidores decidiram interromper a greve no dia 28/10/2008, iniciando mais uma rodada de negociação a partir de 29/10/2008. Creio que hoje não paráramos apenas por comprometimentos vagos da bancada do governo, pelos motivos que exponho a seguir.

8.3 NOVA NEGOCIAÇÃO COLETIVA?

As reuniões foram introduzidas pelo Secretário de Recursos Humanos do MPOG, chamando a nossa atenção quanto as nossas decisões erradas, segundo o Sr. Duvanier Paiva, por termos optado pela greve, com propósitos sem muita clareza e pouca convicção, defendendo o diálogo e uma solução criativa ao impasse.

Na reunião seguinte mais uma chamada de atenção. O representante da bancada do governo, Sr. Nelson Machado, nos chamou a bancada dos empregados de “moleques” pela apresentação de proposta remuneratória, afirmando que ela não condizia com a realidade econômica brasileira e que processaria o desconto dos dias parados relativos a greve. O que realmente ocorreu. Particularmente tive meus descontos próximos aos R\$ 2.150,00 .

Em 24/11/2008, a SRH/MPOG apresentou uma proposta inovadora, que consistia no pagamento de uma bonificação por desempenho institucional, cujos valores eram isonômicos para cada nível de escolaridade, independente se o cargo era de engenharia ou administrativo. A bancada do sindicato rechaçou a proposta, lembrando ao governo que os trabalhadores estavam à mesa de negociação para discutir remuneração e outros itens da pauta emergencial, mantendo a decisão dos trabalhadores.

A SRH/MPOG continuou convicta que o bônus seria a melhor saída. Como as regulamentações das progressões e gratificações de desempenho já estavam sendo tratadas dentro do Governo, ficou estabelecido que um Grupo de Trabalho (GT) seria formado para discutir os demais assuntos da pauta emergencial, inclusive sobre parâmetros que estabeleceriam as remunerações.

A proposta do bônus não teve aceitação por parte dos trabalhadores, mas mesmo assim o Governo encaminhou ao Congresso Nacional, o Projeto de Lei n.º 5.245/2009, convertido em Lei n.º 12.155/2009, de 23/12/2009, que dispõe as condições do Bônus Especial de Desempenho Institucional do DNIT – BESP/DNIT. Os valores apresentados no bônus foram isonômicos, por níveis de escolaridade, ou seja, independentemente de áreas (engenharia ou administrativa) os servidores receberiam os seguintes valores totais:

Tabela 2

VALORES DO BÔNUS ESPECIAL PARA SERVIDORES DO DNIT

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	VALOR TOTAL EM R\$
SUPERIOR	28.705,18
INTERMEDIÁRIO	12.295,26
AUXILIAR (FUNDAMENTAL)	3.231,87

FONTE: Projeto de Lei n. 5.920/2009

Segundo o próprio Sr. Duvanier, o BESP/DNIT seria uma espécie de compensação, devido às negociações frustradas de 2009. Ao meu ver, outro “cala boca” aos trabalhadores. O que me chama a atenção são os parâmetros isonômicos.

Os resultados do GT foram os insumos para uma nova rodada de negociação coletiva naquela Secretaria. Mantendo a coerência, os parâmetros isonômicos foram mantidos.

Mesmo com os resultados indicando uma tendência isonômica à remuneração dos servidores do DNIT, a SRH/MPOG apresentou uma proposta com valores diferenciados aos servidores de engenharia e administrativo. Segundo a SRH/MPOG, era a última oferta e que se fosse rejeitada o aporte financeiro destinado a nossa negociação seria para outros órgãos que permaneciam em processo de negociação. Mesmo sob esta ameaça, a proposta foi rejeitada em Assembleias Regionais. Os representantes dos servidores e a bancada sindical reforçaram o interesse de corrigir as distorções percentuais entre os servidores de engenharia e administrativos, que era, em média, de 12% e com aquela proposta ficariam acima dos 30%.

Embora não houvesse acordo entre as bancadas do governo, sindical e representação dos trabalhadores, a Presidência da República, deliberadamente, enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 5.917/2009, de 31/08/2009, sacramentando a intenção de criar um abismo ainda maior nas remunerações dos servidores de cargos das diferentes áreas, consolidando um clima de consternação, incredulidade nas negociações coletivas com o Governo e profunda hostilidade entre os servidores de engenharia e administrativo, porque mais uma vez, além da proposta que era a “última”, foram aumentos os valores aos engenheiros, sem, praticamente, qualquer alteração nos valores aos administradores, conforme demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 3

PROPOSTA DO GOVERNO – REJEITADA PELOS TRABALHADORES

CARGO	VLR. INICIAL	VLR. FINAL
ENGENHEIRO DA CARREIRA	8.244,17	11.495,00
ADMINISTRADOR DA CARREIRA	5.990,98	9.010,22

FONTE: SRH/MPOG

Tabela 4

VALORES DO PROJETO DE LEI ENCAMINHADO AO CONGRESSO NACIONAL

CARGO	VLR. INICIAL	VLR. FINAL
ENGENHEIRO DA CARREIRA	8.872,21	12.281,22
ADMINISTRADOR DA CARREIRA	5.999,21	9.015,22

FONTE: Projeto de Lei n. 5.917/2009

Aquilo que parecia ruim acabou piorando. Enquanto nós, servidores da Carreira Administrativa, buscávamos apoio político na Câmara dos Deputados às emendas que corrigiam parte das diferenças, as associações dos servidores, ASDNER e AEDNIT, e vários servidores de engenharia faziam o caminho inverso, convencendo os mesmos deputados a

rejeitarem as emendas do PL n. 5.917/09, para dar celeridade ao processo, para garantirem o seu quinhão. Conseguiram.

O Congresso Nacional aprovou o PL, rejeitando todas as emendas, transformando em Lei Ordinária n.º 12.186/2009, de 29/12/2009, posteriormente sancionada pelo Presidente da República. Decretou-se o fracasso das negociações coletivas com o DNIT, consolidando o desastroso clima organizacional, que relatarei no próximo capítulo, através das visões colegas das diversas áreas que foram convidados a apresentarem suas visões a respeito das relações de trabalho entre os servidores de categorias diferentes e entre os servidores e a Instituição.

9 DISCUTINDO A PESQUISA

Utilizando-me de conversas pessoais e de fórum de debates específico, divulguei os resultados preliminares da pesquisa, na expectativa da participação do maior número possível de servidores do DNIT. A contribuição foi moderada, mas agregou a opinião de todos os cargos e áreas do órgão (Engenheiros, Administradores, Agentes de Serviço de Engenharia, Agentes Administrativos, Analistas de Infra-estrutura de Transportes, Analistas Administrativos, Técnico de Suporte em Infra-estrutura e Técnicos Administrativos).

Como uma das questões centrais estava intimamente ligada aos cargos distintos e as áreas de atuação diferentes, engenharia e administração, as visões estão apresentadas por grupos, cargos com nível de escolaridade e área, facilitando a compreensão do estudo.

9.1 RELAÇÃO ENTRE OS SERVIDORES DE ÀREAS DISTINTAS

Os servidores de nível intermediário das áreas de engenharia e administrativa (Agentes de Serviço de Engenharia, Técnico de Suporte em Infra-Estrutura de Transportes, Agentes Administrativos e Técnicos Administrativos), ficaram decepcionados com os posicionamentos dos Engenheiros, em buscar e aceitar alternativas paralelas ao pleito coletivo, oferecido pela SRH/MPOG, e que esta decisão trouxe danos irreparáveis às negociações coletivas de 2004 e de 2008, e que dificilmente haverá uma disposição à unidade em futuras negociações coletivas.

Alguns dos sentimentos que restaram em relação aos colegas de trabalho, principalmente aos que representaram aos servidores da área de engenharia foram: discriminação, presunção, corporativismo, separatismo dos engenheiros em relação aos administrativos, rancor e desconfiança.

Nós, os servidores de nível superior da área administrativa (Administradores, Contadores e Analistas Administrativos), percebemos que após as negociações coletivas o ambiente de trabalho ficou hostil entre os Administradores e os Engenheiros do PEC e da Carreira, principalmente por não ter havido o respeito mútuo nas decisões tomadas internamente (pleito único até as últimas conseqüências), gerando um sentimento de traição. Eu como Analista Administrativo – Administrador, participante ativo das decisões nas

negociações coletivas no ano de 2008, tenho convicção que fomos enganados, porque os representantes dos servidores da área engenharia acabaram não honrando sua própria palavra, resolvendo pleitear junto ao Governo, de forma separada, o que achavam justo para eles. Após se efetivar o “abismo” entre os interesses das áreas, há relatos de engenheiros reafirmarem de importância mais elevada em relação aos Administradores, como seu cargo fosse muito mais importante ao DNIT, com certo menosprezo as atividades dos administradores ou contadores, por exemplo. Sugerindo que os servidores administrativos devem realizar novos concursos, fora do DNIT, para galgarem maiores remunerações. Ou seja, o clima é o dos piores possíveis. Existe um descrédito em voltar a negociar internamente e com o Governo. Porque, dado momento, a decisão da própria Diretoria do Órgão foi em apoio aos engenheiros em detrimento aos administrativos.

Os servidores de nível superior da área de engenharia (Engenheiros e Analistas de Infra-Estrutura de Transportes), acreditam que há certa justeza na prática do Governo e que os servidores de engenharia devem ganhar mais que os administrativos, pelo grau de complexidade de seus serviços, mas admitem que as diferenças ficaram “abismais” e que deverão ser motivadas novas reivindicações que incluam a redução destas diferenças, mas sem isonomia, porque, segundo eles, foi a grande “vilã” nas negociações coletivas.

9.2 RELAÇÃO DOS SERVIDORES COM O GOVERNO

De forma geral, o governo procrastinou ao máximo possível as negociações coletivas, em especial na etapa da discussão de 2008, conforme observado no histórico de negociação contido no documento O Flagelo do DNIT, coordenado por Hernandez (2009). A procrastinação proporcionou, entre os servidores, um clima de apreensão quanto ao desfecho das negociações. Isso refletiu diretamente na relação interna entre os trabalhadores administrativos e de engenharia, gerando um alto índice de desconfiança nas representações dos trabalhadores e do sindicato. Em certas ocasiões era como se o governo estivesse com o total domínio das negociações e os servidores estivessem subjugados.

Os servidores de nível intermediário das áreas de engenharia e administrativa (Agentes de Serviço de Engenharia, Técnico de Suporte em Infra-Estrutura de Transportes, Agentes Administrativos e Técnicos Administrativos), estão céticos da real preocupação do Governo em negociar coletivamente. Enfatizando que o Governo sempre decidirá

politicamente nas mesas de negociações, desprezando qualquer estudo técnico sobre remunerações no serviço público federal. Que as táticas utilizadas: prorrogação de agendas, cancelamento de reuniões, apresentação de tabelas remuneratórias diversas, foram as ações que enfraqueceram a unidade das categorias (engenharia e administrativa). Houve uma perplexidade quanto à indiferença do Governo em relação ao pleito dos administrativos do DNIT.

Os servidores de nível superior da área administrativa (Administradores, Contadores e Analistas Administrativos), apontaram que perderam totalmente o crédito nas negociações coletivas conduzidas pela SRH/MPOG e CONDSEF, que, em nossa opinião, foi omissa quando o Governo descumpriu o Art. 8º, da CF/88, que trata sobre a obrigatoriedade da representação sindical nas negociações coletivas. Entendemos que os discursos da CONDSEF e do Governo são muito próximos, considerando àquela Confederação como “pelega⁹”.

Os servidores de nível superior da área de engenharia (Engenheiros e Analistas de Infra-Estrutura de Transportes), embora tenham reconhecido que a forma pela qual lhes foram dadas as novas remunerações não foram as mais adequadas, ou seja, sem a presença da representação sindical, re-afirmam que as diferenças entre eles e os administrativos deveriam ocorrer.

Observei que os servidores da área de engenharia, ficaram inibidos ou desconfortáveis com a apresentação prévia dos resultados, participando de menor número, se comparado aos servidores administrativos. Embora eu tenha apresentado o assunto como uma pesquisa acadêmica, é possível que tenha sido vinculado a minha pessoa como um dos representantes dos servidores administrativos e não simplesmente um aluno de curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público.

As manifestações do Presidente da República e da então Ministra da Casa Civil, recém-eleita Presidente, dão indícios de como o governo enxergava a estrutura funcional e remuneratória do DNIT à época de seus pronunciamentos. Um exemplo disso é a defesa da Tabela 2, do item 8.3 deste trabalho, que beneficiou aos trabalhadores do DNIT com uma bonificação. Outro subsídio se encontra no seguinte pronunciamento do senhor Presidente:

Então, nesses últimos 25 anos, a gente conseguiu criar – aqui tem muitos deputados, tem ali ex-senadora, deputado – ou seja, durante 25 anos a gente foi criando uma máquina poderosa de fiscalização e a gente foi atrofiando a máquina de execução. Então, hoje você chega num engenheiro do DNIT que tem 30 anos de serviço, ganha R\$ 6 mil por mês. Um auditor, com 25 anos, ganha 14, 15, 17, 18 ou 19. Então você

⁹ “Segundo o Dicionário Aurélio, pelego é a denominação dada a membros de sindicatos que agiam sob inspiração do Ministério do Trabalho ou de políticos ditos trabalhistas. Pessoa servil, dominada por outra; capacho.”

desmontou a máquina pública de execução. As coisas não funcionavam porque não tinha gente para tocar. (BRASIL, 2009a)

Você não pode achar que vai fiscalizar uma obra de envergadura sem engenheiro. Agora também não pode supor que um engenheiro vai trabalhar por valores muito baixos. É uma forma de compensar os níveis salariais que estão abaixo das médias de mercado. No Dnit tem um problema seriíssimo: uma distorção entre funcionários antigos e novos. E o Dnit não tinha tido (reajuste). Aí, não é questão de privilégio, é uma questão de justiça. (BRASIL, 2009b)

Embora o governo reconheça que há defasagem nos salários dos servidores do DNIT, têm como ênfase a remuneração dos engenheiros, que executam os contratos com as empreiteiras, em especial as obras do principal programa de infraestrutura do atual governo, o Programa de Aceleração de Crescimento (PAC).

9.3 RELACIONANDO A PRÁTICA À TEORIA

As visões dos servidores foram de extrema importância à construção deste trabalho, sendo ainda necessário relacioná-las ao referencial teórico, para que se valide este trabalho como uma construção acadêmica. A partir desta subseção, apresento vínculos entre os insumos da discussão da pesquisa e posicionamentos de alguns autores dos assuntos.

Os sentimentos dos servidores administrativos em relação aos engenheiros, que se valeram de seu *status quo* e da oportunidade dada pelo Governo em desprezar aos interesses coletivos, transformando-se em uma classe mais abastada.

Os engenheiros não estão isolados no DNIT. Os resultados institucionais passam pela eficiência de todo um conjunto de atividades, sejam de infra-estrutura, sejam administrativas. Definitivamente o DNIT não é mais o ex-DNER. Mesmo naquela época onde existia a execução plena de todo o processo das atividades de engenharia, desde a elaboração da composição asfáltica até a aferição do fluxo de veículos que trafegavam nas rodovias federais, as remunerações eram as mesmas, ou seja, isonômicas.

A partir das observações de Klering (2009), percebo que os engenheiros optaram em fazer aliança com o Governo, a fim de conquistar benefícios próprios, sem perceber que em uma próxima oportunidade, o aliado de agora poderá ser o opressor de amanhã.

O Governo, representado pelo Sr. Duvanier Paiva, Secretário de Recursos Humanos, colaborou para que houvesse uma notória divisão de classe dentro do DNIT, estabelecendo

uma estrutura piramidal, onde poucos ganham muito e muitos ganham poucos, utilizando-se do instrumento de poder na solução conflitos de interesses, estabelecendo uma rede de alianças entre Governo e Engenheiros do DNIT, mesmo que na informalidade, cujos propósitos somente o tempo nos dirá.

A decisão do Governo em solucionar os conflitos de interesses dos engenheiros, foi um desrespeito à redemocratização nas relações de trabalho. O fórum de diálogo é a Mesa de Negociação Coletiva. Desrespeitar este fórum proporcionou um desconforto maior nas relações entre os servidores de áreas distintas e dos administrativos em relação ao Governo. Tal desconforto acaba se agrando ainda mais, a partir da publicação do artigo, escrito pelo Sr. Duvanier Paiva, Secretário de Recursos Humanos, do MPOG,

Especialmente no que concerne ao modelo de relações que mantiveram com o funcionalismo público federal, estas pouco ou nada se amoldam à diretriz constitucional, na medida em que não buscaram dar tratamento aos conflitos de trabalho na Administração Pública Federal. Utilizaram como tática derrotar politicamente categorias profissionais (como foi o caso dos petroleiros em 1996) com demissões e imposição de multas vultuosas contra os que acabaram por criar um anticlímax à construção democrática do Estado. (FERREIRA, 2008).

Se os insumos provenientes da Mesa de Negociação Coletiva foram desconsiderados, os Termos de Acordos, de certa forma a prática de buscar a derrota política de categorias ainda perdura em nossos dias. Entendo que, apesar do acréscimo remuneratório aos engenheiros, a categoria dos servidores do DNIT acabará no prejuízo, inclusive monetário aos administrativos, porque as aspirações coletivas não foram sanadas, permanecendo o conflito, de acordo com Siqueira Neto (1998).

Quanto a percepção de que a CONDSEF é “pelega”, lembro que a mesma CONDSEF tem as mesmas raízes da CUT, com ideologias político-partidárias similares, que convergem para as mesmas do partido que detém o Poder Executivo Federal. Talvez por isso a percepção dos servidores sobre o peleguismo da bancada dos sindicatos nas negociações coletivas e sua omissão em relação acordo exclusivo dos engenheiros. Afirmo que o Sr. Josemilton Costa, Secretário-Executivo da CONDSEF, sabia da intenção do Governo em assinar acordo exclusivo aos engenheiros do DNIT.

O DNIT já esta perdendo, a sociedade perderá, porque o conselho mesmo que sádico de um dos negociadores do governo está sendo seguido à risca por servidores administrativos do DNIT. Que façam outros concursos públicos para ganhar melhor remuneração. Ou seja, os conflitos não foram administrados. A solução dada pelo foi a mais simplória e prejudicial

possível aos interesses da coletividade. Douglas Gerson Braga, nos remete à uma reflexão sobre o assunto:

Nunca é demais repetir que a eficiência administrativa está intimamente relacionada à capacidade de gerenciamento de conflitos de interesses, dentre os quais se situam os conflitos do trabalho. Posto de outra forma, **conflito não administrado transforma-se, com frequência, em ineficiência e em confrontos.** (BRAGA, 2007)

Os reflexos negativos pela ausência de motivação em trabalhar ao lado de colega com o mesmo grau de instrução, recebendo em média 30% (trinta por cento) menos, gerará, se é que já não está gerando, ineficiência nos serviços.

A principal estratégia do Governo para conduzir aos trabalhadores aceitarem uma proposta aquém de suas expectativas foi o tempo para se fechar à negociação. Os servidores ficaram apreensivos por conta das propostas do serem fora das pretendidas pelos trabalhadores.

Segundo Wanderley (1998), a protelação por parte da SRH/MPOG em produzir uma alternativa, uma proposta, pode, no entanto, irritar os trabalhadores e comprometer o trabalho da mesa, tirando a legitimidade desta e tornando a greve o mecanismo alternativo para forçar a formulação de uma proposta.

Fechado o Acordo Coletivo, entendo que os engenheiros do DNIT se aproveitaram de uma política de que privilegia servidores de infra-estrutura de uma forma geral, haja vista o Projeto de Lei n.º 5.920/2009, que diferencia as remunerações de Engenheiros, Arquitetos, Economistas, Estatísticos e Geólogos em relação aos servidores de nível superior de no Poder Executivo.

Programas governamentais, em especial o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), tem sido apresentado como pontos fortes deste atual Governo. Tendo o DNIT como um dos principais responsáveis. Somente em 2010, o órgão já comprometeu 16 bilhões de reais do Orçamento Geral da União, somente para obras relacionadas ao PAC.

Devido à importância que a instituição DNIT tem na execução da multimodalidade de transportes, no âmbito federal, é possível que os servidores entendam de sua importância neste processo e voltem a gozar de união plena ou ao menos alguns de seus interesses sejam consensuais, ao ponto de buscarem pontos comuns a serem pleiteados juntos em mesa de negociação coletiva.

Embora eu apresente uma alternativa à reconstrução da unidade entre os servidores do DNIT, precisamos realizar uma análise mais aprofundada em qual momento ou se existirá um momento oportuno para esta tomada desta decisão.

9.4 RECONSTRUINDO A UNIDADE

Apesar do ambiente seja de ceticismo sobre reencontrarmos os caminhos das vitórias, em que nossos pleitos sejam atendidos de forma satisfatória, contemplando todos os níveis, cargos e áreas, um conjunto de ações será necessário, visando à reconstrução da unidade dos servidores do DNIT. A máxima “a união faz a força” é a melhor representação ao retorno das conquistas.

Durante a apresentação dos resultados da pesquisa fometei a discussão de como encontrar a saída para reagruparmos. As colaborações foram de diversas formas. Já no primeiro dia de discussão, 19 (dezenove) pessoas, cujas contribuições foram relatadas nos itens 9.1 e 9.2, bem como a relação entre elas e a teoria, item 9.3, proporcionando o esboço de uma estratégia. Obviamente discuti-la e testá-la será outro tipo de processo, que certamente neste trabalho não há como fazer, mas a ideia geral esta lançada e segue nos próximos parágrafos.

Baseado em uma estrutura pré-existente, dentro das negociações coletivas de 2004 e de 2008, mas com uma participação menor das associações, em especial a da ASDNER, que embora se apresente como representante de todos os cargos, suas decisões na prática por questões de quantitativos (a maioria dos sócios são do PEC), deixaram de cooperar em evitar o distanciamento dos servidores administrativos em relação aos de infra-estrutura da Carreira, o que ocasionou um desgaste em sua credibilidade como associação que visa ao interesse coletivo.

A partir das participações nos debates do fórum, configurarei uma proposta da constituição de uma Mesa de Negociação Setorial Interna do DNIT. Neste espaço seria institucionalizada uma Convenção Interna, onde 10 (dez) representantes dialogariam antes que qualquer pleito fosse levado para fora do órgão, através de um Acordo Interno, preliminar aos anseios das categorias. Este acordo seria aprovado em Assembleias específicas, para depois ser discutido na SRH/MPOG.

A fim de configurar uma estrutura representativa, seriam escolhidos em assembleias de cada categoria/cargo (Engenheiro e Administrador do PEC, Analista de Infra-Estrutura e Analista Administrativo da Carreira, Agente de Serviço de Engenharia e Agente Administrativo do PEC, Técnico de Suporte em Infra-Estrutura e Técnico Administrativo), totalizando 8 (oito) servidores efetivos e 2 (dois) seriam indicados pelas associações dos

servidores (uma vaga da ASDNER e outra da AEDNIT), preferencialmente seus respectivos presidentes ou diretores.

Esta representação elaboraria uma Convenção Interna, para auto-regulação, prevendo suas competências e seus limites. Este regramento seria submetido à assembleia votar pela aprovação, rejeição ou modificações.

Como a ideia surge para institucionalizar, a Administração do DNIT seria chamada a participar dos debates, não como interventora, mas como parceira em nossas decisões, inclusive nos dando apoio técnico e logístico, formalizando para efeitos legais os representantes como Comissão específica para esta finalidade, vinculando sanções disciplinares previstas no Código de Ética do DNIT, para àqueles que decidirem cometer os mesmos erros do passado, ou seja, prejudicar as outras categorias com ações isoladas ao atendimento de pleitos exclusivos.

Posicionei o grupo desta possível estratégia, tendo uma boa aceitação prévia, identificando desta maneira uma das alternativas à retomada da unidade.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho propus contribuir em apresentar as consequências provenientes do pós-rompimentos de acordos coletivos no do DNIT, em âmbito nacional, no que se refere as relações de trabalho entre servidores de áreas e cargos distintos, a relação dos servidores administrativos em relação ao DNIT, e apresentar soluções para redução dos conflitos de interesses.

Verifiquei que a principal dificuldade nas relações entre os trabalhadores é a **ausência de unidade**, quando se trata de pleitear junto ao Governo maiores remunerações, bem como a elaboração de suas diretrizes.

Posso resumir em uma palavra, a visão dos trabalhadores do DNIT em relação às negociações coletivas com o Governo Federal: **incredulidade**. Não se acredita mais que o Governo possa redemocratizar as relações de trabalho por si só. Independentemente da vertente política, seja esquerda ou direita, a garantia da manutenção das negociações coletivas será a Convenção nº 151 da OIT, ratificada pelo Brasil. Teoricamente, regulamentar a negociação é muito interessante, mas quais são as garantias que os acordos coletivos fechados serão respeitados? Segundo Fischer Ury (1985), os acordos do DNIT foram parciais, porque não respeitaram aos interesses da comunidade.

Defendo que a utilização de greve ainda consiste na ferramenta mais eficaz que os trabalhadores têm para pressionar o Governo à negociação coletiva. Foi assim que em duas ocasiões o abriu espaço para dialogar com os servidores do DNIT.

Em 2008, 19 (dezenove) dias de greve foram o suficiente para que as parceiras, as empreiteiras fossem fazer *lobby* junto ao Governo para o atendimento do pleito dos servidores mais próximos a elas, ou seja, os engenheiros, fiscais de contratos milionários, que tratam destas cifras, oportunizando situações ocorridas no início do mês de agosto do presente, onde 27 pessoas foram presas em uma operação da Polícia Federal, denominada Mão Dupla, onde engenheiros do DNIT/Ceará foram presos por crimes contra a Administração Pública, conforme notícia veiculada pelo endereço eletrônico, do grupo Verdes Mares, coligado à Globo: <http://verdesmares.globo.com/v3/canais/noticias.asp?codigo=297569&modulo=183> .

Chega-se a conclusão que os colegas engenheiros tem sua importância no processo funcional do DNIT, mas, definitivamente, não estão sozinhos. Somos uma organização onde cada atribuição complementa ou incrementa a outra, formando uma cadeia produtiva até um produto final: execução das modalidades de transportes no âmbito federal. Nossos interesses

deveriam ser correlatos e não conflitantes, portanto, esta conscientização e o retorno à unidade são necessárias.

Notoriamente, o caso DNIT, demonstrou que os processos de negociações coletivas começaram através de interesses mútuos dos servidores, por motivações idênticas, por propostas que se complementavam, com características de Negociação Integrativas Cooperativas. Mas ao sinal de resistência às demandas, por parte do Governo, oferecendo tratamento diferenciado a uma categoria em detrimento à outra, a união tornou-se frágil, as diferenças surgem e os propósitos originais se acabam. São estratégias de negociações que a SRH/MPOG utiliza para desmobilizar as categorias, finalizando com características de Negociações Distributivas, ou seja, um ganhando à custa de outro. Precisamos nos conscientizar disto.

A partir de Wanderley (1998), acredito que as estratégias de negociação através da informação, poder e tempo, utilizadas pela SRH/MPOG, fizeram com que bancada do governo alcançasse o objetivo, de ter a menor despesa possível no processo de negociação do DNIT.

A informação foi utilizada de forma que alguns dados não chegavam ao conhecimento dos trabalhadores, gerando um ambiente de incertezas para tomadas de decisões. A bancada do governo detinha dados privilegiados e tal conhecimento potencializada as melhores decisões ao Governo.

O poder como fator interno talvez seja a maior e melhor ferramenta dos ex-sindicalistas e atuais representantes do governo nas negociações coletivas no setor público federal, porque acabaram conhecendo toda a dinâmica do processo de negociação.

O tempo principalmente como instrumento de pressão emocional. A bancada do governo, conhecedora dos prazos internos e externos, postergou, cancelou, recuou, avançou e finalizou a negociação no exato tempo em que quis. Quanto pressionado por greves e paralisações convocou as lideranças dos servidores ao diálogo, sem a pressão fez como achou melhor.

A partir do entendimento destas estratégias de negociação, quais são as ferramentas do Governo, faço a indagação: O que poderia nos unir novamente? A resposta parece óbvia: Interesses comuns e não conflitantes.

São muitos os interesses que podem convergir à união, mas para exemplificar cito apenas um: regulamentação das progressões. Para melhor compreensão, esclareço que após 04 (anos) de ingresso da primeira turma de concursados no DNIT, até a presente data, ninguém

progrediu, em termos de classe remuneratória na carreira, por simples falta de regulamentação.

Por ter acompanhado o processo de perto, em especial a partir de 2008, tenho convicção que este assunto já teria sido resolvido, se nossa preocupação maior não fosse tão somente tabelas remuneratórias. Nós, a CONDSEF e a SRH/MPOG, tivemos a habilidade em desviar nosso foco macro: Aprovação da Minuta do Decreto da Criação de Cargos, Regulamentação das Gratificações e Progressões Funcionais, Abertura de Concurso Público, Instalação de Grupo de Trabalho, Reestruturação da Carreira e Reabertura de Negociação Remuneratória.

Baseado em todo no contexto apresentando neste trabalho, através do fórum de debates, desde a apresentação dos resultados da pesquisa até a sua discussão, reconhecendo que há assuntos ainda pendentes, mas principalmente com a preocupação em reduzir as distâncias entre servidores de engenharia e administrativos proponho:

a) Fortalecimento das associações em prol da busca de uma identidade institucional, a fim de responder à sociedade e ao Governo sobre a importância do DNIT como um todo, não apenas na área de engenharia;

b) Conscientização da importância que cada um no processo produtivo do DNIT;

c) Mobilização contínua de todos os servidores, promovendo mesas de debates sobre diversos temas, de assuntos técnicos até de relacionamentos interpessoais; e,

d) Unir as propostas e confiar nos representantes, retirando-os sumariamente os que contrariam aos interesses da coletividade.

Creio que a proposta geral deste trabalho foi atendida, embora reconheça que há que se pensar em executar as alternativas sugeridas nestas considerações finais, a fim de mensurar se conseguiríamos ou não reduzir as distâncias das remunerações entre servidores de engenharia e administração, que, possivelmente, proporcionará uma melhora nas relações de trabalho entre os servidores e estes com a Instituição. Sendo implementadas tais sugestões, uma nova pesquisa seria de extrema importância, com intuito de aferir as melhorias proporcionadas.

REFERÊNCIAS

A DEMOCRATIZAÇÃO das relações de trabalho. Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal. Brasília/DF: MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS, 2009.

ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DO DNIT. Brasília, DF, 2010. Disponível em: www.aietbrasil.com.br. Acesso em: 11 jun. 10.

ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES FEDERAIS EM TRANSPORTES. Rio de Janeiro/RJ, 2010. Disponível em: www.asdner.org.br. Acesso em: 11 jun. 10.

BALDI, Mariana (Resp.). **Apostila : Relações e Organizações do Trabalho**. Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, 2009.

BOLETIM Estatístico de Pessoal n. 114, p. 64, Brasília/DF: MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS Ministério do Planejamento, out./2005.

BRAGA, Douglas Gerson. **Programa de Capacitação de Negociadores do SUS: construindo o Sistema Nacional de Negociação Permanente do SUS – SiNNP – SUS**. São Paulo: Internacional de Serviços Públicos, ISP – Brasil, 2007.

BRASIL. Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes. **Institucional**. Brasília, 2010. Disponível em: www.dnit.gov.br . Acesso em: 13 ago. 10.

BRASIL. Presidência da República. Decreto n.º 7.063, de 13 de jan. de 2010. **Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e dá outras providências**. Brasília, DF: Casa Civil – Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2009.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 10.233/2001, de 05 de jul. de 2001. **Dispõe sobre a reestruturação dos transportes aquaviário e terrestre, cria o Conselho Nacional de Integração de Políticas de Transporte, a Agência Nacional de Transportes Terrestres, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, e dá outras providências**. Brasília, DF : Casa Civil – Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2001.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 11.171/2005, de 02 de set. de 2005. **Dispõe sobre a criação de carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT e dá outras providências**. Brasília, DF : Casa Civil – Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2005.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 11.907/2009, de 02 de fev. de 2009. **Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória [...] das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT, de que trata a Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005 [...]**. Brasília, DF : Casa Civil – Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2009.

BRASIL. Presidência da República. Projeto de Lei n. 5.920/2009, de 31 de ago. de 2009. **Dispõe sobre [...] a instituição de estrutura remuneratória para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo; [...]**. Brasília, DF : Casa Civil – Subchefia de Assuntos Jurídicos, 2009.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Imprensa. **Discurso do Presidente da República. Brasília.** Brasília/DF, 23 de jun. 2009. Disponível em: www.info.planalto.gov.br/download/Informe_da_Hora/pr1310-2@.doc. Acesso em: 03 nov. 10

BRASIL. Ministério da Fazenda. Institucional. **Resenha Eletrônica.** Brasília/DF, 2009. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/resenhaeletronica/MostraMateria.asp?page=&cod=554846>. Acesso em: 03 nov. 10.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Institucional. **Recursos Humanos.** Brasília/DF, 2010. Disponível em: www.planejamento.gov.br. Acesso em: 13 jun. 10.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Institucional. **Boletim Estatístico de Pessoal.** Brasília/DF, n. 167, mar.2010.

CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL. Brasília/DF, 2010. Disponível em: www.condsef.org.br. Acesso em: 11 jun. 10.

FLEURY, Maria Tereza L. A questão das relações de trabalho na estatal. **Revista de Administração**, 22(3): 3-11, jul./set 1987.

FERREIRA, Duvanier P.; PROFETA, Idel; ALVES, Charles M.. **Negociação coletiva de trabalho no serviço público brasileiro.** XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina, 4 - 7 nov. 2008.

HERNANDEZ, André (Coord.). **O Flagelo do DNIT**, São Paulo, maio/2009.

KLERING, Luis Roque (Coord.). **Organização do Estado Brasileiro: Níveis e Instâncias de Governo, Suas Instituições Políticas, Seu Caráter Federalista e Seu Sistema de Administração e Funcionamento.** Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, 2009.

LOBO, Júlio. **Sindicalismo e Negociação.** 3ª Ed. Editora José Olympio: Rio de Janeiro, 1988.

LOPES, Fernando Dias (Resp.). **Apostila : Negociação III**, Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, 2009.

MANNRICH, Nelson (Coord.). **Revista do Direito do Trabalho**, Brasília, n. 107, p. 67-74, Ano 28, jul.-set./2002

MANNRICH, Nelson (Coord.). **Revista do Direito do Trabalho**, Brasília, n. 118, p. 153-154, Ano 31, abr.-jun./2005.

MANDEL, Ernest. *Introducción al Marxismo*. Brasília, n. 118, p. 153-154, Ano 31, abr.-jun./2005.

NORTH, Douglass. *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: Fondo de Cultura Económica, 1993.

OFFE, C. (1986) “**Work: the key sociological category?**” In: *Disorganized capitalism*. Contemporary transformations of work and politics. Oxford, Polity Press, cap. 5, pp. 129-150.

REIS, Fátima dos. **As relações de trabalho e a Convenção 151 da OIT**, . Brasília/DF: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP, mar./2008. Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php/artigos/5289-as_relacoes_de_trabalho_e_a_con-vencao_151_da_oit. Acesso em : 03 jul. 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social – Métodos e Técnicas**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Direito do Trabalho**. Negociação coletiva do trabalho. São Paulo: Instituto de Economia da UNICAMP, 1998, p. 37-56.

TABELAS de Remuneração dos Servidores Públicos Federais, Caderno n.º 15, p. 72-74, Brasília/DF: MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS, dez./2004.

THOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 1985.

TRIPP, David. **Pesquisa-ação: uma introdução metodológica**. Educação e Pesquisa. São Paulo/SP, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005

VALADARES, Leideane. **O Brasil e as Relações Trabalhistas**. Brasília/DF, 2009. Disponível em : <http://www.wwebartigos.com/articles/13595/1/--Como-caracterizar-as-relacoes-de-trabalho-no-Brasil/pagina1.html>. Acesso em: 30 jun. 2010.

WANDERLEY, José Augusto. **Negociação Total: encontrando soluções, vencendo resistências, obtendo resultados**. Editora Gente: São Paulo, 1998.

WATKINS, Michael. **Negociação**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2008.

WEINGAST, Barry. The political foundations of democracy and the rule of the law. **American Political Science Review**, n. 91, v. 2, june 1997.

ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO – 2004

MAI-08-2010 12:26 De: CONDSEF

21037226

Para: 1#001753021443525371 P.1

TERMO DE COMPROMISSO (DNIT)

Estabelece compromisso para encaminhamento de instrumento normativo visando a criação do Plano Especial de Cargos para os servidores do Quadro Específico do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT

Pelo presente Termo de Compromisso, de um lado, a Bancada Governamental da Mesa Nacional de Negociação Permanente, neste ato representada pelos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, e dos Transportes, e, do outro lado, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF e a Associação dos Servidores Federais em Transportes - ASDNER, neste ato representadas por seus Diretores, Josemilton Mauricio da Costa e Nilza Avila Ribeiro, têm como justo e acordado o seguinte:

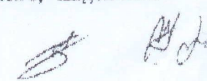
CLÁUSULA PRIMEIRA

A Bancada Governamental da Mesa Nacional de Negociação compromete-se a adotar as medidas necessárias ao encaminhamento, com a máxima urgência, à Casa Civil da Presidência da República, de proposta de instrumento normativo dispondo sobre os seguintes pontos:

1. Criação do Plano Especial de Cargos para os servidores do Quadro Específico do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT, com tabela final de vencimentos composta dos seguintes valores máximos e mínimos:

Nível	Piso (R\$)	Teto (R\$)
Superior	1.923,04	3.472,34
Intermediário	1.113,02	1.980,67
Auxiliar	909,57	1.191,15

2. Criação de duas gratificações de desempenho, de valor equivalente, sendo cada uma destinada, respectivamente
 - 2.1. Às Carreiras de Infra-Estrutura de Transporte, Suporte à Infra-Estrutura de Transporte, Analista Administrativo e de Técnico Administrativo, – GDIT, e
 - 2.2. Aos servidores do Plano Especial de Cargos do Quadro de Pessoal do DNPM, ocupantes dos cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro



Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agentes de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e de Tecnologista do Plano Especial de Cargos do Quadro Específico do DNIT, integrantes do PCC ou planos correlatos, não organizados em carreira,

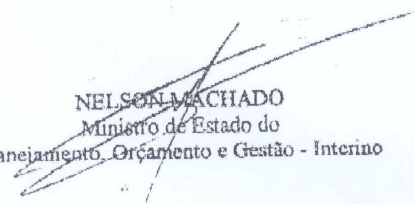
3. Os titulares dos demais cargos do Plano Especial de Cargos do Quadro de Pessoal do DNIT, não incluídos no item 2, acima, continuarão a perceber a GDATA;
4. A gratificação das carreiras mencionadas no subitem 2.1 acima, relacionada ao desempenho da atividade dos servidores, será composta por uma parcela decorrente de avaliação individual (até 20 %) calculada sobre o vencimento básico do servidor e outra institucional (até 15 %) calculada sobre o maior vencimento básico do cargo;
5. A gratificação dos servidores ocupantes dos cargos mencionados no subitem 2.2 acima, de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agentes de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e de Tecnologista do Plano Especial de Cargos do Quadro Específico do DNIT, será calculada através de sistema de pontos, relacionada ao desempenho de atividade dos servidores, será composta por uma parcela decorrente de avaliação individual (até 57 %) e outra institucional (até 43 %).
6. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, as gratificações, se percebidas há pelo menos cinco anos, serão calculadas pela média aritmética dos percentuais de gratificação percebidos nos últimos sessenta meses anteriores à aposentadoria ou à instituição da pensão, ou o valor correspondente a trinta por cento do seu valor máximo, quando percebida por período inferior a sessenta meses. Este último percentual deverá ser aplicado às aposentadorias e pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência da referida gratificação;
7. Instituição de Gratificação de Qualificação – GQ – vantagem pecuniária a ser concedida aos ocupantes dos cargos das carreiras de Infra-Estrutura de Transporte, Suporte à Infra-Estrutura de Transporte, Analista Administrativo, bem como aos ocupantes dos cargos de Nível Superior do Plano Especial de Cargos do DNIT, em retribuição ao cumprimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de supervisão, gestão ou assessoramento, quando em efetivo exercício do cargo, em percentual de dez por cento ou vinte por cento do maior vencimento básico do cargo, na forma estabelecida em regulamento.
8. A implantação do Plano Especial de Cargos e o pagamento das gratificações terão como marco inicial, o mês de janeiro de 2005, com implantação com implantação na mesma data, condicionados, em qualquer hipótese, a aprovação da Lei Orçamentária Anual do exercício de 2005, além da aprovação do instrumento normativo correspondente
9. Até que sejam regulamentados seus critérios de aplicação, as gratificações serão pagas.
 - 9.1. Aos servidores titulares de cargo efetivo das carreiras mencionadas no subitem 2.1 acima, no valor correspondente a 20% incidente sobre o vencimento básico de cada servidor.
 - 9.2. Aos servidores ocupantes dos cargos mencionados no subitem 2.2 acima, no valor correspondente a 57 pontos,
10. As gratificações não serão acumuláveis com qualquer parcela remuneratória que tenha como fundamento o desempenho;
11. A proposta de estruturação das Carreiras de Infra-Estrutura de Transporte, Suporte à Infra-Estrutura de Transporte, Analista Administrativo e de Técnico Administrativo e a proposta

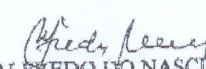
- relativa à reestruturação das remunerações fixadas neste compromisso serão encaminhadas no mesmo instrumento normativo
12. A efetivação da proposta se dará por meio do envio do instrumento adequado ao Congresso Nacional e será encaminhada para análise a possibilidade de medidas que possam acelerar o processo, visando a mais rápida aplicação da situação proposta.

CLÁUSULA SEGUNDA

As entidades signatárias reconhecem os compromissos firmados neste Termo como adequados ao atual quadro da demanda remuneratória dos servidores que representam, comprometendo-se a promoverem todos os esforços para a conclusão dos mesmos, mediante apoio institucional junto às suas entidades filiadas, às entidades representativas da sociedade, ao Congresso Nacional e ao Poder Judiciário.

Brasília/DF, 2 de dezembro de 2004


NELSON MACHADO
Ministro de Estado do
Planejamento, Orçamento e Gestão - Interino


ALFREDO DO NASCIMENTO
Ministro de Estado dos Transportes


JOSEMILTON MAURICIO DA COSTA
CONDSEF


NILZA AVILA RIBEIRO
ASDNER

ANEXO B – TERMO DE ACORDO COLETIVO – 2008



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

Departamento de Relações de Trabalho
Coordenação-Geral de Negociação e Relações Sindicais
Esplanada dos Ministérios – Bloco “C” – 7º Andar

Define os Termos do Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e a Bancada de Representantes Sindicais dos Servidores Públicos Federais para fins de definição de nova estrutura remuneratória para as Carreiras e o Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra – Estrutura de Transporte – DNIT.

Pelo presente Termo de Acordo, de um lado, a representação governamental, neste ato, composta pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP e o Departamento Nacional de Infra – Estrutura de Transporte - DNIT, do outro lado, as entidades representativas dos servidores, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF e a Associação dos Servidores Federais em Transportes – ASDNER, tem como justo e acordado o seguinte:

Cláusula Primeira. O presente Termo de Acordo visa assegurar a revisão da tabela de remuneração dos servidores das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do DNIT, de que trata a Lei nº 11.171, de 02 de setembro de 2005, na forma das tabelas constantes do anexo I, com efeito financeiro em julho de 2008, julho de 2009 e julho de 2010.

Parágrafo Primeiro. A gratificação de desempenho será paga em valor correspondente a até 100 (cem) pontos, sendo 80 pontos, a título de desempenho institucional e até 20 pontos correspondentes à avaliação individual apurada mediante avaliação de desempenho, sem curva forçada, e aos aposentados e pensionistas, será pago o valor correspondente a 40 (quarenta) pontos, em julho de 2008 e a partir de julho de 2009 o valor correspondente a 50 (cinquenta) pontos.

Parágrafo Segundo. A Gratificação de Desempenho terá a sua regulamentação encaminhada no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da vigência do instrumento legal que instituir a nova estrutura remuneratória. Até a regulamentação da avaliação individual os servidores ativos perceberão o valor correspondente à pontuação decorrente da avaliação de desempenho institucional, limitado a 80 pontos.

Cláusula Segunda. A representação governamental encaminhará à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das tabelas remuneratórias dos servidores do DNIT, nos termos deste Acordo.

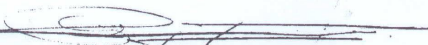
Cláusula Terceira. As partes se comprometem a criar Grupo de Trabalho composto por representantes do governo e por representantes das entidades sindicais que elaborarão propostas de revisão das carreiras e do Plano Especial de Cargos do DNIT, sem o compromisso preliminar com novos impactos financeiros.


Cláusula Quarta. A representação sindical, na defesa do interesse público compartilha com o compromisso do MT, DNIT e da SRH/MP de construir conjuntamente instrumentos de trabalho que propiciem o controle social, eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados, de forma que possam desempenhar suas funções dentro do mais elevado nível de serviços públicos.

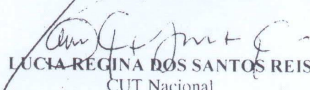
Clausula Quinta. As partes se comprometem a desenvolver esforços para o cumprimento deste Termo de Acordo, entendendo que o mesmo tem valor para as partes até 2.010 e comprometem-se a desenvolver esforços para a conclusão, a bom termo, do processo de negociação.

E, por fim, tendo-se por justo e acordado as cláusulas e condições constantes deste Termo, assinam o presente documento.

Brasília, 07 de maio de 2008.


DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos – MP


LUIZ ANTONIO PAGOT
Diretor-Geral do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transporte – DNIT


LUCIA REGINA DOS SANTOS REIS
CUT Nacional


JOSEMILTON MAURICIO DA COSTA
CONDSEF – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal


NILZA ÁVILA RIBEIRO
Presidente da ASDNER-Nacional

CARREIRA DE INFRA-ESTRUTURA DE TRANSPORTES

NÍVEL DE FORMAÇÃO		NÍVEL DE ESCOLA					NÍVEL DE IDADE				
CL	PROF	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000			
S	III	5 317,83	1 073,90	1 534,75	2 264,00	5 799,28	908,00	4 440,72	8,65%	9,00%	
	II	5 094,86	2 859,42	3 464,44	2 174,00	5 630,44	869,60	4 335,01	10,71%	12,03%	
	I	1 862,68	3 674,40	3 467,40	2 086,00	5 483,49	831,40	4 231,89	12,77%	15,14%	
	V	4 813,74	3 634,47	3 298,53	1 987,00	5 285,54	794,80	4 091,33	9,80%	12,63%	
	IV	4 719,70	3 553,70	3 233,85	1 907,00	5 140,85	762,80	3 990,63	8,92%	12,40%	
	B	III	4 633,28	3 483,16	3 170,44	1 830,00	5 000,44	737,00	3 902,44	7,92%	12,04%
		II	4 540,73	3 405,56	3 108,27	1 756,00	4 864,27	707,40	3 810,67	7,13%	11,90%
		I	4 455,10	3 333,76	3 047,32	1 685,00	4 732,32	674,00	3 724,32	6,32%	11,63%
		V	4 371,07	3 264,06	2 987,57	1 617,00	4 604,57	616,80	3 634,27	5,32%	11,35%
		IV	4 291,27	3 196,40	2 900,55	1 540,00	4 440,55	616,00	3 516,55	3,48%	10,02%
	A	III	4 212,05	3 130,73	2 813,68	1 478,00	4 321,68	591,70	3 434,88	2,58%	9,71%
		II	4 136,87	3 066,84	2 787,92	1 418,00	4 203,92	567,20	3 355,12	1,67%	9,40%
I		4 062,99	3 005,00	2 713,25	1 361,00	4 091,25	544,40	3 277,65	1,77%	9,07%	
S	III	3 070,40	2 444,53	2 045,50	1 142,00	3 177,50	452,80	2 498,30	3,10%	6,33%	
	II	2 894,17	2 201,89	2 003,39	1 088,00	3 093,39	335,20	2 440,59	0,90%	10,85%	
	I	2 903,66	2 125,80	1 966,07	1 046,00	3 012,07	418,40	2 381,47	7,43%	12,17%	
	V	2 716,45	2 053,01	1 908,81	982,00	2 890,81	392,80	2 301,61	6,16%	12,11%	
	IV	2 702,49	2 041,06	1 871,38	944,00	2 815,38	377,60	2 218,99	4,17%	10,13%	
	B	III	2 620,34	1 972,04	1 834,69	908,00	2 742,09	363,20	2 197,89	1,67%	11,45%
		II	2 541,39	1 905,90	1 798,77	873,00	2 671,77	349,20	2 147,47	5,13%	12,70%
		I	2 465,66	1 847,40	1 763,45	839,00	2 607,45	338,60	2 099,05	5,53%	13,03%
		V	2 392,67	1 781,30	1 728,87	807,00	2 535,87	322,80	2 051,67	3,48%	13,18%
		IV	2 324,09	1 723,70	1 678,51	758,00	2 436,51	307,70	1 991,71	4,84%	14,57%
	A	III	2 287,96	1 668,25	1 645,60	729,00	2 374,60	291,60	1 937,20	5,17%	16,12%
		II	2 204,46	1 615,01	1 613,14	701,00	2 314,33	280,40	1 893,73	5,46%	17,25%
I		2 138,44	1 583,24	1 581,70	674,00	2 255,70	269,60	1 851,30	4,48%	16,70%	

[Handwritten signatures and initials]

CARREIRA DE INFRA-ESTRUTURA DE TRANSPORTES

NÍVEL DE GRUPO		NÍVEL DE GRUPO					NÍVEL DE GRUPO			
CLASSE	PROVA	PROVA	PROVA	PROVA	PROVA	PROVA	PROVA			
S	III	5 317,83	1 073,90	4 534,75	2 264,00	5 799,75	908,00	4 440,75	8,65%	9,00%
	II	5 094,86	2 859,42	3 465,44	2 174,00	5 639,44	869,60	4 335,01	10,71%	12,03%
	I	4 862,68	3 675,50	3 467,40	2 086,00	5 483,40	831,40	4 231,89	12,77%	15,14%
	V	4 813,74	3 634,47	3 298,53	1 987,00	5 285,53	794,80	4 091,33	9,80%	12,63%
	IV	4 719,70	3 553,70	3 233,85	1 907,00	5 140,85	762,80	3 990,65	8,92%	12,40%
B	III	4 633,28	3 483,16	3 170,44	1 830,00	5 000,44	737,00	3 902,44	7,92%	12,04%
	II	4 540,73	3 405,56	3 108,27	1 756,00	4 864,27	707,40	3 810,67	7,13%	11,90%
	I	4 455,10	3 333,76	3 047,32	1 685,00	4 732,32	674,00	3 724,32	6,32%	11,63%
	V	4 371,07	3 264,06	2 987,57	1 617,00	4 604,57	616,80	3 634,37	5,32%	11,35%
	IV	4 291,27	3 196,40	2 900,55	1 540,00	4 440,55	616,00	3 516,55	3,48%	10,02%
A	III	4 212,05	3 130,73	2 813,68	1 478,00	4 321,68	591,70	3 434,88	2,58%	9,71%
	II	4 136,87	3 066,84	2 787,92	1 418,00	4 203,92	567,20	3 355,12	1,67%	9,40%
	I	4 062,99	3 005,00	2 713,25	1 361,00	4 074,25	544,40	3 277,65	1,77%	9,07%
S	III	3 070,40	2 444,53	2 045,50	1 142,00	3 177,50	452,80	2 498,30	3,10%	6,33%
	II	2 894,17	2 201,89	2 003,39	1 088,00	3 091,39	335,20	2 440,59	0,90%	10,85%
	I	2 903,66	2 125,80	1 966,07	1 046,00	3 012,07	418,40	2 381,47	7,43%	12,17%
	V	2 716,45	2 053,01	1 908,81	982,00	2 890,81	392,80	2 301,61	6,16%	12,11%
	IV	2 702,54	2 041,06	1 871,38	944,00	2 815,38	377,60	2 218,99	4,17%	10,13%
B	III	2 620,34	1 972,04	1 834,69	908,00	2 742,09	363,20	2 197,89	1,67%	11,45%
	II	2 541,39	1 903,90	1 798,77	873,00	2 671,77	349,20	2 147,47	5,13%	12,70%
	I	2 465,66	1 847,40	1 763,45	839,00	2 607,45	338,60	2 099,05	5,53%	13,03%
	V	2 392,67	1 781,30	1 728,87	807,00	2 535,87	322,80	2 051,67	3,48%	13,18%
	IV	2 324,09	1 723,70	1 678,51	758,00	2 436,51	307,70	1 991,71	4,84%	14,57%
A	III	2 287,96	1 668,25	1 645,60	729,00	2 374,60	291,60	1 937,20	5,17%	16,12%
	II	2 191,46	1 615,01	1 613,11	701,00	2 314,33	280,40	1 893,73	5,46%	17,25%
	I	2 138,45	1 583,24	1 581,70	674,00	2 255,70	269,60	1 851,30	4,48%	16,70%

[Handwritten signatures and initials]

ANEXO C – TERMO DE ACORDO DOS ENGENHEIROS



Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Recursos Humanos
Esplanada dos Ministérios, Bloco "C", 7º andar
Sala 700 Cep: 70.046-900 – Brasília-DF

Define os Termos do Acordo resultante das negociações havidas entre o Governo Federal e a Comissão de representantes dos engenheiros do DNIT para fins de definição de nova estrutura remuneratória para o cargo de Nível Superior da Carreira de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT área fim e para o Nível Superior do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT área fim.

Pelo presente Termo de Acordo, de um lado, a representação governamental, neste ato, composta pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP e o Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes – DNIT, e, do outro lado, a Comissão representativa dos servidores, tem como justo e acordado o seguinte:

Cláusula Primeira. O presente Termo de Acordo visa assegurar a revisão da tabela de remuneração, na forma das tabelas Constantes do anexo I, com efeito financeiro em julho de 2008, julho de 2009 e julho de 2010.

Cláusula Segunda. A gratificação de desempenho terá valor correspondente até 100 (cem) pontos, sendo 80 (oitenta) pontos a título de desempenho institucional e até 20 (vinte) pontos, correspondentes à avaliação individual, apurada mediante avaliação de desempenho, devida aos servidores ativos, sem curva forçada, sendo devida aos aposentados e pensionistas no valor correspondente a 40 (quarenta) pontos, em 2008 e a partir de 2009 o valor correspondente a 50 (cinquenta) pontos.

Cláusula Terceira. A representação governamental encaminhará à Casa Civil da Presidência da República proposta de instrumento legal que contemple a reestruturação das tabelas remuneratórias dos servidores, conforme caput, deste termo.


Cláusula Quarta. A representação sindical, na defesa do interesse público compartilha com o compromisso do Departamento Nacional de Infra-Estrutura – DNIT e da SRH/MP de construir conjuntamente instrumentos de trabalho que propiciem o controle da produtividade, eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados, de forma que possam desempenhar suas funções dentro do mais elevado nível de serviços públicos.

E, por fim, tendo-se por justo e acordado as cláusulas e condições constantes deste Termo, assinam o presente documento.


DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos – MP

Brasília, 17 de junho 2008.

Diretor-Geral do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de transporte - DNIT


LUIZ ANTONIO PAGOT

COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS ENGENHEIROS - ÁREA FIM/DNIT.


REGINA HELENA MURGA PINTO


SIDNEY BOARETTO DA SILVA


VLADIM JOSÉ DANIEL DE ASSIS
DAVID WILKERSON BESSA DA LUZ

CAPREIRA DE INFRA-ESTRUTURA DE TRANSPORTES

		REMUNERAÇÃO ATUAL		REMUNERAÇÃO PROPOSTA				% AUMENTO		
Memb. Superior	CL. PAD.	TOTAL	TOTAL	VP	GRAT	TOTAL	GRAT	TOTAL	ATD	ADRETRABO
		Atual	Proposta		Ativo	Ativo	Proposta	Proposta		
2008										
S	III	5.337,83	4.073,90	5.367,20	2.045,00	7.412,20	818,00	6.185,20	38,86%	51,83%
	II	5.093,96	3.869,42	5.164,74	1.995,00	7.159,74	798,00	5.962,74	40,55%	54,10%
	I	4.862,68	3.675,50	4.969,92	1.946,00	6.915,92	778,40	5.748,32	42,22%	56,40%
	V	4.813,74	3.634,47	4.559,56	1.880,00	6.439,56	752,00	5.311,56	33,77%	46,14%
	IV	4.719,79	3.555,70	4.387,57	1.834,00	6.221,57	733,60	5.121,17	31,82%	44,03%
B	III	4.633,28	3.483,16	4.222,07	1.789,00	6.011,07	715,60	4.937,67	29,74%	41,76%
	II	4.540,73	3.405,56	4.062,81	1.745,00	5.807,81	698,00	4.760,81	27,90%	39,80%
	I	4.455,10	3.333,76	3.909,56	1.702,00	5.611,56	680,80	4.590,36	25,96%	37,69%
	V	4.371,97	3.264,06	3.586,75	1.644,00	5.230,75	657,60	4.244,35	19,64%	30,03%
	IV	4.291,27	3.196,40	3.451,45	1.604,00	5.055,45	641,60	4.093,05	17,81%	28,05%
A	III	4.212,95	3.130,73	3.321,26	1.565,00	4.886,26	626,00	3.947,26	15,98%	26,08%
	II	4.136,87	3.066,94	3.195,98	1.527,00	4.722,98	610,80	3.806,78	14,17%	24,12%
	I	4.062,99	3.005,00	3.075,42	1.490,00	4.565,42	596,00	3.671,42	12,37%	22,18%
Memb. Intermediária										
S	III	3.070,49	2.349,53	2.045,50	1.132,00	3.177,50	452,80	2.496,30	3,49%	6,33%
	II	2.894,17	2.201,69	2.005,39	1.088,00	3.093,39	435,20	2.440,59	6,88%	10,85%
	I	2.803,66	2.125,80	1.966,07	1.046,00	3.012,07	418,40	2.384,47	7,43%	12,17%
	V	2.716,85	2.053,01	1.908,81	982,00	2.890,81	392,80	2.301,61	6,40%	12,11%
	IV	2.702,59	2.041,06	1.871,38	944,00	2.815,38	377,60	2.248,98	4,17%	10,19%
B	III	2.620,34	1.972,09	1.834,69	908,00	2.742,69	363,20	2.197,89	4,67%	11,45%
	II	2.541,39	1.905,90	1.798,72	873,00	2.671,72	349,20	2.147,92	5,13%	12,70%
	I	2.465,66	1.842,40	1.763,45	839,00	2.602,45	335,60	2.099,05	5,55%	13,93%
	V	2.392,67	1.781,20	1.728,87	807,00	2.535,87	322,80	2.051,67	5,98%	15,18%
	IV	2.324,09	1.723,70	1.678,51	758,00	2.436,51	303,20	1.981,71	4,84%	14,97%
A	III	2.257,96	1.668,25	1.645,60	729,00	2.374,60	291,60	1.937,20	5,17%	16,12%
	II	2.194,46	1.615,01	1.613,33	701,00	2.314,33	280,40	1.893,73	5,46%	17,26%
	I	2.158,95	1.585,24	1.581,70	674,00	2.255,70	269,60	1.851,30	4,48%	16,78%

PLANO ESPECIAL DE CARGOS - DNIT - AREA FIM

REMUNERACAO ATUAL				REMUNERACAO PROPOSTA				% AUMENTO		
Nivel Superior				2008						
CL	PAD	TOTAL IRR	TOTAL BR	VB	GRAT IRR	TOTAL ATIVO	GRAT BR	TOTAL APURACAO	ATUAL	PROPOSTA
S	III	5.335,21	4.073,11	5.367,20	2.045,00	7.412,20	818,00	6.185,20	38,93%	51,85%
	II	5.106,62	3.873,22	5.215,94	2.025,00	7.240,94	810,00	6.025,94	41,80%	55,58%
	I	4.890,71	3.683,91	5.068,94	2.005,00	7.073,94	802,00	5.870,94	44,64%	59,37%
C	VI	4.774,07	3.622,57	4.897,53	1.957,00	6.854,53	782,80	5.680,33	43,58%	56,80%
	V	4.667,80	3.540,10	4.759,50	1.938,00	6.697,50	775,20	5.534,70	43,48%	56,34%
	IV	4.568,25	3.463,65	4.625,36	1.919,00	6.544,36	767,60	5.392,96	43,26%	55,70%
	III	4.466,06	3.383,16	4.495,00	1.900,00	6.395,00	760,00	5.255,00	43,19%	55,33%
	II	4.369,19	3.307,99	4.368,32	1.881,00	6.249,32	752,40	5.120,72	43,03%	54,80%
	I	4.244,24	3.225,74	4.245,21	1.862,00	6.107,21	744,80	4.990,01	43,89%	54,69%
B	VI	4.155,17	3.155,57	4.101,65	1.817,00	5.918,65	726,80	4.828,45	42,44%	53,01%
	V	4.068,92	3.087,52	3.986,05	1.799,00	5.785,05	719,60	4.705,65	42,18%	52,41%
	IV	3.986,40	3.021,80	3.873,71	1.781,00	5.654,71	712,40	4.586,11	41,85%	51,77%
	III	3.905,57	2.957,77	3.764,54	1.763,00	5.527,54	705,20	4.469,74	41,53%	51,12%
	II	3.828,33	2.895,93	3.658,45	1.746,00	5.404,45	698,40	4.356,85	41,17%	50,45%
	I	3.752,91	2.835,91	3.555,34	1.729,00	5.284,34	691,60	4.246,94	40,81%	49,76%
A	V	3.679,93	2.777,63	3.435,11	1.688,00	5.123,11	675,20	4.110,31	39,22%	47,98%
	IV	3.610,44	2.721,44	3.338,30	1.671,00	5.009,30	668,40	4.006,70	38,74%	47,23%
	III	3.514,07	2.439,07	3.244,22	1.654,00	4.898,22	661,60	3.905,82	47,80%	60,14%
	II	3.254,87	2.392,47	3.152,79	1.638,00	4.790,79	655,20	3.807,99	47,19%	59,17%
I	3.196,91	2.347,11	3.075,42	1.490,00	4.565,42	596,00	3.671,42	42,81%	56,42%	
Nivel Intermediario										
CL	PAD	TOTAL IRR	TOTAL BR	VB	GRAT IRR	TOTAL ATIVO	GRAT BR	TOTAL APURACAO	ATUAL	PROPOSTA
S	III	2.934,54	2.308,74	2.045,30	1.132,00	3.177,30	452,80	2.496,30	8,28%	8,21%
	II	2.779,91	2.167,41	2.005,39	1.088,00	3.093,39	435,20	2.440,59	11,28%	12,60%
	I	2.691,29	2.092,09	1.966,07	1.046,00	3.012,07	418,40	2.364,47	11,92%	13,98%
C	VI	2.604,51	2.019,31	1.908,81	982,00	2.890,81	392,80	2.301,61	10,99%	13,98%
	V	2.574,54	2.002,64	1.871,38	944,00	2.815,38	377,60	2.248,98	9,35%	12,30%
	IV	2.492,27	1.933,67	1.834,69	908,00	2.742,69	363,20	2.197,89	10,05%	13,66%
	III	2.412,54	1.867,24	1.798,72	873,00	2.671,72	349,20	2.147,92	10,74%	15,03%
	II	2.334,29	1.802,99	1.763,45	839,00	2.602,45	335,60	2.099,05	11,49%	16,42%
	I	2.259,14	1.741,14	1.728,87	807,00	2.535,87	322,80	2.051,67	12,25%	17,83%
B	VI	2.187,39	1.662,69	1.678,51	758,00	2.436,51	303,20	1.981,71	11,39%	17,77%
	V	2.117,52	1.626,12	1.645,60	729,00	2.374,60	291,60	1.937,20	12,14%	19,13%
	IV	2.048,67	1.571,27	1.613,33	701,00	2.314,33	280,40	1.893,73	12,97%	20,52%
	III	2.002,36	1.538,26	1.581,70	674,00	2.255,70	269,60	1.851,30	12,65%	20,35%
	II	1.965,17	1.513,67	1.550,69	648,00	2.198,69	259,20	1.809,89	11,88%	19,57%
	I	1.929,84	1.490,24	1.520,28	623,00	2.143,28	249,20	1.769,48	11,06%	18,74%
A	V	1.896,27	1.467,87	1.476,00	585,00	2.061,00	234,00	1.710,00	8,69%	16,50%
	IV	1.864,42	1.446,52	1.447,06	563,00	2.010,06	225,20	1.672,26	7,81%	15,61%
	III	1.781,99	1.373,89	1.418,69	541,00	1.959,69	216,40	1.635,09	9,97%	19,01%
	II	1.755,66	1.356,66	1.390,87	520,00	1.910,87	208,00	1.598,87	8,84%	17,85%
I	1.730,89	1.340,29	1.363,70	500,00	1.863,70	200,00	1.563,70	7,67%	16,67%	

ANEXO D – DESPACHO DA SRH/MPOG



Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
 Secretaria de Recursos Humanos
 Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais
 Coordenação Geral de Elaboração, Sistematização e Elaboração das Normas
 Esplanada dos Ministérios, bloco "C", 8º andar, sala 805
 CEP – 70046-900 – Brasília-DF
 Telefone: 61-3313-1382 – FAX: 61 3313-1721

Documento nº: 04500.009083/2008-88
 Interessado: Departamento Nacional de Infra-estrutura de Transportes-DNIT
 Assunto: Reestruturação das carreiras do DNIT – MP 441/2008

DESPACHO

Por intermédio do Ofício nº 400, de 11/09/2008, o Senhor Coordenador-Geral de Recursos Humanos do DNIT solicita orientação acerca da aplicação da Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, relativamente às gratificações GDAIT, GDIT, GDADNIT e GDAPEC, instituídas pela Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005.

2. A dúvida consiste na forma de conversão de percentual pago a título de gratificação de desempenho para pontos, conforme determina a MP nº 441, de 2008. Com vistas a dirimir as dúvidas trazidas pela CGRH do DNIT, cumpre esclarecer na ordem que às questões foram formuladas.

3. Inicialmente, o art. 15 da Lei nº 11.171, de 2005, instituiu a Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes - GDAIT, devida aos ocupantes dos cargos das carreiras de Infra-Estrutura de Transportes e de Suporte a Infra-Estrutura de Transportes, e a Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes - GDIT, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNIT, ocupantes dos cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista. Com a edição da Medida Provisória nº 441, de 2008, também foram instituídas a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNIT - GDADNIT, devida aos servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNIT, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no DNIT e a Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no DNIT.

Desp. Enit

4. O art. 16 da Lei supracitada definiu que a GDAIT e a GDIT serão atribuídas em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do DNIT e que Regulamento disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAIT e da GDIT, cujos critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAIT e da GDIT serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado dos Transportes, observada a legislação vigente.

5. A GDAIT tem como regra de pagamento a observância do percentual de até 30% (trinta por cento), incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e até 22% (vinte e dois por cento), incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional. A GDIT, por sua vez, tem como limite máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e mínimo 10 (dez) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo VI desta Lei, tendo a seguinte distribuição: até 57 (cinquenta e sete) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e até 43 (quarenta e três) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

6. Ocorre que o art. 19 da Lei nº 11.171, de 2005, determinou que, enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 16 da mesma lei e até que sejam processados os resultados do 1º (primeiro) período de avaliação de desempenho, as gratificações de que trata o art. 15 serão pagas nos valores correspondentes a:

- no caso da GDAIT, 30% (trinta por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor integrante das carreiras a que se referem os incisos I e II do caput do art. 1º desta Lei; e
- no caso da GDIT, 57 (cinquenta e sete) pontos por servidor ativo do Plano Especial de Cargos do DNIT, ocupante de cargo de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista.

7. Sob esse comando, o valor da GDAIT que vinha sendo pago aos servidores do DNIT correspondia a R\$ 747,51 (setecentos e quarenta e sete reais e cinquenta e um centavos), tendo como base de cálculo o vencimento da classe/padrão A I, cujo vencimento básico é de R\$ 2.491,70 (30% X R\$ 2.491,70).

8. De acordo com o disposto no art. 16-G da Lei nº 11.171, de 2005, com a redação dada pela MP nº 441, de 2008, até que seja publicado regulamento e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDAIT, GDIT, GDADNIT ou GDAPEC, perceberão a respectiva gratificação em valor correspondente ao último percentual recebido a título de gratificação de desempenho, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo da MP, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor (art. 16-F).

9. O art. 16-B da lei estabelece que as gratificações de desempenho a que se referem os arts. 15, 15-A e 15-B (GDAIT, GDIT, GDADNIT e GDAPEC) serão pagas observando-se o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo da MP, e a pontuação será assim distribuída:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Desp. 4011

10. De acordo com o art. 16-G da Lei nº 11.171, de 2005, com a redação dada pela MP nº 441, de 2008, até que seja editado ato regulamentando a avaliação individual e institucional das gratificações GDAIT, GDIT, GDADNTI e GDAPEC, os seus destinatários farão jus às respectivas gratificações considerando-se o último percentual recebido a título de gratificação de desempenho considerando-se o último percentual recebido a título de gratificação de desempenho convertido em pontos, que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo correspondente.

11. Dessa forma, para efeito de pagamento da GDAIT, adotar-se-á a seguinte forma de cálculo:

GDAIT - 30% do vencimento básico (art. 16, §6º, combinado com o art. 19, I, da Lei nº 11.171, de 2005).
Assim, como 52% corresponde a 100% da gratificação GDAIT, 30% do VB correspondia a 57,69%, que serão convertidos em 57,69 pontos, sendo cada ponto multiplicado pelo valor constante do anexo, conforme a classe e padrão na qual esteja posicionado o servidor.

12. Para o pagamento da GDIT, considera-se 57 pontos, haja vista o disposto no art. 16, §8º combinado com o art. 19, II, da Lei nº 11.171, de 2008.

13. No caso da GDADNTI, não há falar em pagamento antes do primeiro ciclo de avaliação, uma vez que os servidores da carreira de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNIT, não recebiam qualquer gratificação de desempenho. Neste caso, inexistente gratificação de desempenho a servir de referência para fins de cálculo de pagamento de GDADNTI.

14. Para os servidores integrantes do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes, que não recebem GDAIT e GDIT, será paga a GDAPEC, tendo como paradigma a pontuação recebida a título de GDATA, já que os referidos servidores integravam anteriormente o Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei nº 5.645, de 1970, e essa era a gratificação de desempenho destinada a essa clientela. Portanto, receberão 60 pontos de GDAPEC, multiplicados pelo valor do ponto estabelecido no Anexo correspondente.

15. Cabe esclarecer que havendo redução no valor total da remuneração do servidor, decorrente da aplicação da Lei nº 11.171, de 2005, com as regras trazidas pela MP nº 441, de 2008, é assegurado ao servidor o pagamento de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajuste, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no plano especial de cargos do DNIT.

16. Quanto a proposta do DNIT, no sentido de considerar os servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNIT, como servidores recém-nomeados, a fim de que seja destinado a eles a regra contida no art. 16, H, § 2º, que concede a gratificação de desempenho no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, informo não haver amparo legal para que se faça a correlação proposta, face a inexistência de comando autorizativo.

de tal conduta, e ainda em razão de haver critérios próprios de pagamento da GDADNIT, destinada a esses servidores.

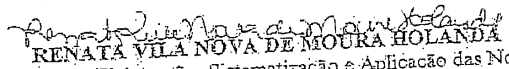
17. Com estas considerações, submeto o presente Despacho à consideração da Coordenadora-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas-substituta, contendo esclarecimentos quanto às regras de pagamento das gratificações de desempenho devidas aos servidores do DNIT.

Brasília, 17 de setembro de 2008


OTÁVIO CORRÊA PAES
Mat. SIAPE 0659603

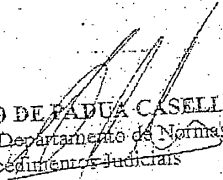
De acordo. Encaminhe-se ao Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais, para apreciação do Despacho COGES esclarecendo sobre pagamento das gratificações estabelecidas pela Lei nº 11.171, de 2005, com as alterações da Medida Provisória nº 441, de 2008.

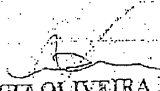
Brasília, 17 de setembro de 2008


RENATA VILA NOVA DE MOURA HOLANDA
Coordenadora-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas-Substituta

De acordo. Com estas considerações, submetemos o presente Despacho à consideração do Sr. Secretário de Recursos Humanos contendo esclarecimentos quanto às regras de pagamento das gratificações de desempenho devidas aos servidores do DNIT, para ciência e deliberação.


Brasília, 18 de setembro de 2008


ANTÔNIO DE FÁTIMA CASELLA
Diretor do Departamento de Normas e
Procedimentos Judiciais


NELSON LUIZ OLIVEIRA DE FREITAS
Diretor de Relações do Trabalho

Aprovo. Restituo os autos do Documento nº 04500.009083/2008-88 à Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Departamento Nacional de Infra-estrutura de Transportes-DNIT, para ciência do pronunciamento desta Secretaria quanto ao pagamento das gratificações de que trata a Lei nº 11.171, de 2005, com a redação trazida pela Medida Provisória nº 441, de 2008.

Brasília, 18 de setembro de 2008


DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos