

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Martin Seitz

CONSEQUÊNCIAS DA CAPACITAÇÃO NO ESTABELECIMENTO DE
ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Porto Alegre

2010

Martin Seitz

**CONSEQUÊNCIAS DA CAPACITAÇÃO NO ESTABELECIMENTO DE
ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Luciano José Martins Vieira

**Porto Alegre
2010**

Martin Seitz

**CONSEQUÊNCIAS DA CAPACITAÇÃO NO ESTABELECIMENTO DE
ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentada ao Curso de Especialização em Negociação Coletiva – modalidade à distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de especialista.

Aprovado em 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Paulo Motta

Prof. Sidnei Rocha de Oliveira

**A Sílvia Lemke Guterres, minha esposa, por me acompanhar nesta caminhada difícil.
Aos meus pais, por acreditarem que era possível.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/MPOG), pelo interesse em capacitar os servidores federais, visando melhorar o diálogo racional e a paz social.

A Sílvia Lemke Guterres, esposa, que desbrava a jornada da vida ao meu lado, mantendo-se junto a mim nesta fase difícil, sem a qual não haveria margem para o sucesso.

RESUMO

Em um ambiente de trabalho, o conceito de subordinação é exemplificado nas figuras do empregado e do empregador, contudo, os impasses que surgem pelo ou mau uso da autoridade podem gerar conflitos com perdas para todos os envolvidos. A negociação coletiva surge para criar-se um ambiente de acordos e vontades orientadas para o bem comum, visando à diminuição dos conflitos através do contínuo debate entre as partes envolvidas. A proposta deste trabalho é verificar o momento por qual passou o Governo Federal com os servidores públicos que trabalham no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que resultou na greve deflagrada em junho de 2009, apontando os detalhes da tentativa de negociação coletiva realizada com o intuito de estabelecer o plano de carreira destes servidores, no que se refere tanto à remuneração como também à promoção. O presente trabalho também avaliará as teorias e práticas conhecidas para geração de um plano de carreira, visando obter compreensão referente às propostas levantadas.

Palavras-chave: Negociação Coletiva, Carreira, Gratificação por Desempenho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
1.1 Conceito de Carreira.....	11
1.2 O conhecimento como ferramenta para progressão	14
1.3 A Gratificação por Desempenho	15
1.4 Subsídio	16
1.5 Remuneração	18
1.6 Cargo em comissão.....	19
1.7 Estrutura do plano de carreira.....	21
1.8 Negociação Coletiva.....	25
2 COMPARATIVO ENTRE PLANOS DE CARREIRA.....	29
3 ACONTECIMENTOS	30
4 RESULTADOS	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXO A - RELATÓRIOS	49
Reunião da Mesa Setorial Nacional De Negociação Permanente do Ministério do Trabalho e Emprego.....	50
Relatório da Audiência na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento	53
Relatório da Audiência MPOG/SRH – Negociação Carreira do Seguro Social	55
Relatório de Audiência de Instalação do GTN do Seguro Social.....	57
Relatórios de Audiências GT's INSS.....	59
GT – Implementação da GDASS	63
Relatório da Audiência com o Presidente do INSS, Valdir Moyses Simão.....	63
ANEXO B – NOTÍCIAS.....	68
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social CUT – CNTSS/CUT....	69
Data: 19/03/2007	69
Data: 21/08/2007	69
Data: 28/01/2008	72
Data: 03/03/2008	73
Data: 15/05/2008	75
Data: 06/06/2008	78
Data: 27/06/2008	79
Data: 18/07/2008	81
Data: 22/07/2008	82
Data: 30/07/2008	82
Data: 28/05/2009	84
Data: 15/06/2009	85
Data: 19/06/2009	88
Data: 24/06/2009	90
Data: 17/07/2009	91
Data: 31/07/2009	92
Data: 21/09/2009	94
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	96
Data: 31/01/2008	97
Data: 28/02/2008	97

Data: 17/07/2008	99
Data: 21/07/2008	100
Último Segundo	100
Data: 16/06/2009	100
Agência Senado	102
Data: 11/04/2006	102
Data: 02/07/2009	103
Jornal Agora	104
Data: 04/06/2009	104
Folha Online	105
Data: 17/06/2009	105
ANEXO C – ENTREVISTAS.....	107
José de Campos Ferreira.....	108
Giuseppe Lucchese Finco.....	111

INTRODUÇÃO

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) possui o Sindicato dos Trabalhadores Federais da Saúde, Trabalho e Previdência (Sindisprev) junto com a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (Fenasps) representando seus servidores há mais de 20 anos, contabilizando diversas conquistas, sendo uma das mais importantes a conquista da carga horária semanal de 30 horas, em 1984, através da Portaria 3.103.

Atualmente, o INSS vem passando por diversas mudanças, motivadas pelo interesse do Governo em servir à sociedade de forma justa e eficiente, como a preocupação com o implemento em tecnologia bem como reformulações no plano de carreira com a implementação da Gratificação por Desempenho da Atividade do Seguro Social (GDASS), que modificaram a vida de diversas pessoas, gerando conflitos por parte de seus servidores na execução das alterações referentes ao trabalho, carga horária e remuneração. Os trabalhadores sentiram-se, por sua vez, pressionados para aumentar a quantidade de trabalho ao invés de a qualidade do mesmo, gerando maiores dificuldades em estabelecer uma harmonia no INSS, adicionando conflito nas relações de trabalho e refletindo na precariedade do serviço prestado ao povo. O interesse do governo no chamado “Plano de Desenvolvimento das Carreiras do Setor Público”, em estabelecer negociações com os diversos órgãos e institutos federais, através de Medidas Provisórias como a MP 430/08, na tentativa de reestruturar as tabelas remuneratórias e nas alterações nas rotinas de trabalho, tem sido considerado pelos servidores desta instituição apenas um reajuste referente ao aumento da carga horária, antes de 30 horas para as atuais 40 horas semanais.

Ocorre que – para a implantação das modificações do Plano de Carreira – os sindicatos foram chamados pela Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) para tratarem do acordo com os servidores, através de seu sindicato, em 2008, a fim de que ambos chegassem a um acordo entre suas reivindicações, contudo, posteriormente ao acordo firmado em 2008, os servidores do INSS realizaram paralisações no momento do cumprimento da jornada de 40 horas semanais junto com o início da variação pretendida na referida GDASS, em junho de 2009, data em que – também – iniciar-se-ia o processo de familiarização e migração do serviço de registro de

frequência manual para o atual Sistema de Registro de Frequência (SISREF), realizado por meio digital, através da *Intranet*.

O trabalho irá, portanto, analisar as propostas de plano de carreira, remuneração, promoção e progressão que deveriam fazer parte da negociação entre o Governo e Servidores e descobrir o motivo pelo qual os servidores entraram em greve mesmo após a assinatura do acordo firmado com a União. Para chegarmos a este ponto, analisaremos as teorias de formação de plano de carreira, bem como observaremos, através de relatórios, entrevistas e notícias veiculadas, se a negociação coletiva foi realizada da forma devida, visando evitar que novos impasses como os ocorridos permaneçam acontecendo com este instituto e com os que se espelham nele. Acredita-se que os motivos pelo qual o acordo estabelecido não evitou a greve foram o uso de poder de decisão e o tempo escasso para análise das propostas.

No primeiro capítulo, será exposto o quadro teórico, no qual analisaremos aspectos referentes à carreira no seu sentido primordial e as demais características relacionadas, como a progressão por conhecimento, inclusão de gratificação por desempenho – proposta na negociação –, opção por subsídio, estrutura de carreira, remuneração e aspectos da negociação coletiva.

No segundo capítulo, faremos um comparativo atual entre as carreiras do INSS com as carreiras do Banco Central e da Caixa Econômica Federal, visando observar a situação dos servidores do INSS.

No terceiro capítulo, abordaremos a análise do caso em questão, que remete à negociação do INSS com o Governo que resultou na greve iniciada em junho de 2009, causando problemas para a sociedade e aos servidores, visto que, após o encerramento da paralisação, as conclusões não favoreceram os motivadores.

No quarto capítulo, apresentaremos os resultados do estudo de caso, identificando os motivos que levaram ao ocorrido.

Por fim, encerraremos com propostas aos interessados na perpetuação deste trabalho.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, buscaremos reflexão teórica referente à criação de um Plano de Carreira estruturado, desde seu sentido primordial até os aspectos referentes a promoção, progressão, definição de responsabilidades, critérios para ascensão, formas de remuneração e finalizando com a também importante explanação das características que norteiam a negociação coletiva no setor público.

1.1 Conceito de Carreira

Para analisarmos o desenvolvimento dos Planos de Carreira precisamos, antes de tudo, seguirmos uma orientação básica: o entendimento sobre o significado da palavra “carreira”. Esta, oriunda do Latim, “*via carraria*”, possui como significado “estrada para carros”. O termo é utilizado, portanto, para representar a orientação de um indivíduo na vida profissional que decidiu entrar, ciente do caminho que irá percorrer. Embora possamos encontrar estudos que introduzam o saber do dicionário para iniciar a análise do conceito de carreira, como é o caso do saber de Houaiss, citado por Cruz (2008, p. 72), relatando que carreira é uma “profissão que oferece oportunidades de progresso ou em que há promoção”, este estudo prefere discursar as palavras de Martins, citado por Nicolini, (2007, p. 127) que analisa a visão da carreira sob três dimensões, as quais cabe apontar: a noção do avanço, que se trata da visualização da progressão salarial, status e hierarquia; a noção da associação da carreira a uma profissão regulamentada, que apresenta a diferenciação do mesmo com as funções intermediárias e de auxílio; e a noção da estabilidade, que invoca ao servidor a garantia de que realizará seu trabalho dentro da profissão pela qual decidiu contribuir à sociedade, desde o início do trabalho até a sua aposentadoria. Tal contribuição merece atenção aprofundada.

Atentando-se à primeira noção, percebe-se a visão do ideal ao servidor público de que, conforme adquire experiência através das práticas exercidas no trabalho, o tempo de serviço o torna um profissional apto a empreender-se em funções de maior responsabilidade dentro do setor atuante. Assim, o ideal passa a ter relação direta com a eficiência, ou seja, se a carreira motivar o servidor a manter-se continuamente em busca de maior conhecimento, alcançará postos de maior notoriedade e garantirá sua evolução na vida profissional. Evans, citado por Machado (2009, p. 25) utiliza a metáfora da escada para exemplificar esta noção, relatando que “o sujeito ia ascendendo os degraus e cada degrau significava um cargo, ou seja, uma promoção. Quanto maior o cargo, maiores

eram as responsabilidades, o salário, o status profissional”. Visto deste prisma, os servidores que trabalham na mesma função deveriam desempenhar papéis hierarquicamente superiores sempre que alcançassem uma nova classe, o que resulta na questão de que cargos que demandem hierarquia superior precisam também estar em número inferior à posição subordinada, sendo a carreira piramidal uma das formas de orientar esta formação.

A carreira do tipo piramidal leva este nome em função da oferta de vagas de posto superior ser inversamente proporcional ao status que a referida classe possui. Tal observação remonta-se ao interesse em fomentar a competição entre os colegas, fazendo com que todos os servidores que almejassem postos de maior status, bem como maiores rendas trabalhassem com grande afinco e com o desejo de manterem-se sempre atualizados e interessados no trabalho a ponto de – motivados pela competição – tornarem eficiente o serviço prestado à sociedade. Marcondi (2003) acredita na eficiência desta estrutura de carreira porque compreende que assim os servidores estarão estimulados a buscarem o desenvolvimento profissional.

Um ponto a se deparar, para contrapor ou até adicionar ao sistema de carreira piramidal, é a carreira em espiral. Este entendimento leva em conta que – numa mesma organização e função – existem diversas áreas em que o servidor pode atuar, garantindo a adaptação para a área que mais se interessar. Desta forma, a partir das experiências vivenciadas dentro da instituição, o mesmo pode optar seguir para uma direção de aprimoramento oposta a do colega, reduzindo a condição de concorrente entre os colegas que estiverem fora de seu intento ao progresso. As experiências em espiral são defendidas por Evans, citado por Machado (2009), relatando que as mesmas contribuem para o desenvolvimento do servidor em profundidade e também em amplitude, no conceito de gestão por competência, visto que a formação de habilidades e competências é parte desta ideologia.

O interesse em adquirir conhecimento de diversas áreas remete à noção da associação da carreira a uma profissão regulamentada, citada anteriormente, pois envolve no servidor – ciente das possibilidades da carreira – possuir ou almejar a profissionalização do seu trabalho. Nesta via é importante lembrar a valorização do *know-how*, que contribui para o melhor desenvolvimento do servidor, sendo que o tempo de experiência por meio de atividade profissional registrada o favorece nos concursos, garantindo pontos na avaliação por títulos. Se pensarmos que o cidadão – antes de assumir a função pública – já percebia o interesse na área, devemos aceitar a visão de carreira

pessoal como apontada por Baruch, citado por Machado (2009, p. 29), quando relata que “a carreira do indivíduo é desenvolvida ao longo da vida, dos empregos nas diversas organizações pelas quais ele passa e com as experiências que ele adquire nessa trajetória de vida e/ou de carreira”. Com o saber adquirido em outras empresas, pode-se entender que é benéfico o conhecimento adquirido também fora da esfera de trabalho do instituto em que o mesmo trabalha. Tal reflexão é apontada não somente na esfera profissional, como também leva em conta a vida pessoal do indivíduo, com o aprendizado e experiências adquiridas ao longo da sua vida, que esculpiram a forma da pessoa orientar as escolhas da vida, levando a formar seu caráter e decidir por seguir a carreira. Tal estudo é proposto por Inkson, citado por Machado (2009), quando relata em seu trabalho que o pensamento comum é que as pessoas iniciam sua carreira quando começam a trabalhar.

Em continuidade com o aprofundamento, seguimos para a referência da noção de estabilidade, que se observa – nas carreiras do setor administrativo – grande diferencial frente aos concursos em que a base da carreira observa o disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A carreira estatutária em nível federal é regida pela Lei 8.112/1990, que é o Estatuto Único dos Servidores Públicos, de onde vem a definição de servidor **estatutário**. Para estes trabalhadores, após percorrerem o prazo do estágio probatório, se admitidos no serviço público, passam a tornarem-se estáveis, ou seja, somente poderão ser demitidos de suas funções após Processo Administrativo Disciplinar (PAD), em que lhes garanta o direito do contraditório e da ampla defesa, sendo ainda necessário que o delito julgado lhe confira esta penalidade, caso não consiga demonstrar o equívoco na ação do PAD. Machado (2009) informa em seu estudo de campo que a maioria das respostas à pergunta sobre a relação dos motivos que levaram as pessoas a buscarem o setor público anunciaram como resposta a segurança e o salário, observando, então, que tal característica se torna fator importante a ser mencionado. Tal citação ainda é reforçada posteriormente, quando Machado (2009) relata que as pessoas ainda escolhem suas carreiras baseadas nos conceitos de carreira antigas, pois preferem a progressão vertical das carreiras e não desejam alterações que tornem a profissão mais instável, o que evidencia a necessidade da realização de um trabalho dirigido à percepção da carreira sob novas óticas, voltadas ao cidadão e à sociedade e, em menor escala, ao indivíduo.

1.2 O conhecimento como ferramenta para progressão

Durante muito tempo se estabeleceram pessoas dentro de uma função, uma tarefa que precisava ser desempenhada e que precisava de pessoas que pudessem desenvolver o produto para a sociedade, contudo, mais que a pessoa física no ambiente de trabalho, o conhecimento do trabalhador é que de fato soma – no setor – aos recursos necessários para que o serviço seja realizado de forma eficiente. Inkson, citado por Machado (2009, p. 60) aponta para este pensamento:

“O conhecimento não é inerente ao indivíduo, mas resulta da educação recebida, dos treinamentos, do desenvolvimento e da experiência adquirida ao longo do tempo. Por isso, a carreira profissional se torna um recurso, os investimentos de tempo e de dinheiro que o indivíduo e a organização fazem se desenvolvem e melhoram com o tempo. A ideia é torná-los cada vez mais valiosos.”

Cruz (2008) relatou em sua tese o clientelismo e o afastamento de propostas no setor público orientadas na busca pela profissão, assunto anteriormente dissertado por Coelho (2004, p. 102), pois o mesmo relatou a inexistência de “uma cultura e um ambiente voltados para a aprendizagem organizacional e/ou para a inovação e, com raras exceções, também não incentivam a educação continuada de seus servidores”. Tais informações necessitam de atualização, uma vez que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão incentivou o curso de Pós-Graduação, em nível de Especialização em Negociação Coletiva, que é justamente o que motivou este estudo e aprendizado. Em adição – e é um complemento que cabe anexar –, no interregno dos trabalhos criados pelos autores anteriormente mencionados, Baroni (2006, p. 08) cita o Decreto nº 5.707, de 23/02/2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Brasileira, relatando o interesse do governo na capacitação de seu corpo funcional, principalmente com a visão da educação continuada, como se observa no disposto no art. 2º, II, do referido Decreto:

“art. 2º (...)

II – processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”

As raras exceções que Coelho cita, são apontadas por Baroni, neste caso, o Tribunal de Contas da União (TCU), a Caixa Econômica Federal (CEF) e o Banco Central

do Brasil (BC), como empresas que valorizam o profissionalismo, devido ao interesse “no modelo da competência para a gestão de pessoas”.

Em atenção às referências de Baroni (2006), o mesmo destacou que para um bom ambiente de trabalho é necessário que as pessoas estejam capacitadas para a função que desempenham, neste caso, a instituição precisa verificar quais as aptidões necessárias e capacitar aqueles que já fazem parte do corpo funcional, bem como exigir nos concursos a capacidade esperada.

Quanto aos cursos de capacitação, Baroni (2006) ressalta que as pessoas precisam ter acesso à aprendizagem, não somente o necessário para o desempenho das tarefas, como também aprender o significado das práticas realizadas. Desta forma, os funcionários não apenas estarão realizando tarefas, como entendendo o processo e, assim, contribuindo para a melhoria do serviço. Tal entendimento também foi observado em 2003 pelo Presidente da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, Cordão, citado por Baroni (2006, p. 05), relatando que a função central dessa nova educação profissional é “preparar as pessoas para o exercício da cidadania e para o trabalho, em condições de influenciar o mundo do trabalho e modificá-lo, de modo a desenvolver um trabalho profissional competente”. Tal pensamento mantém-se oposto à lógica *taylorista*, como já havia sido referenciado em 2001 por Alecian e Foucher, citados por Baroni (2006, p. 11): “Um dos aspectos mais marcantes da lógica *taylorista* é a separação entre aqueles que pensam e os que executam dentro das organizações”. Baroni ainda realiza a importante citação de que a mentalidade *taylorista* é antiga, referente a uma época em que, de fato, o servidor público era um mero tarefeiro, não sendo importante ter pessoas capazes dentro da esfera prática. Tal pensamento foi rebatido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que, em 2004, decidiu rever seus cursos para transformá-los em programas de capacitação eficazes.

1.3 A Gratificação por Desempenho

A Gratificação Por Desempenho (GDP) trata-se de um adicional nos vencimentos dos servidores públicos no intuito de recompensá-los pela eficiência dos serviços do cargo ocupado.

Cruz (2008) relatou que o objetivo desta gratificação dava-se pelo interesse em que a aprovação no concurso público não fosse o único esforço do futuro servidor. Tal gratificação, em sua essência, faria com que o trabalhador continuasse a se esforçar para

ter um bom desempenho durante o tempo de serviço público – ao menos esta era a proposta que Bresser Pereira cultivava.

Esta gratificação foi criada e desenvolvida no Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), através da Lei ordinária nº 9.625, de 07 de abril de 1998 e no início ela não estava preparada para utilização em todas as carreiras federais, assim como também não possuía um margem considerável de valores frente aos ganhos do servidor, razão pela qual, conforme Cruz (2008) relata, esta foi transformada – através da Medida Provisória nº 2.229-43/2001 – e teve seu nome alterado para Gratificação de Atividade do Ciclo de Gestão (GCG).

No INSS, o nome da gratificação de desempenho para os servidores técnicos e analistas do Seguro Social chama-se Gratificação por Desempenho da Atividade do Seguro Social (GDASS), criada pela Lei Ordinária nº 10.855 de 1º de abril de 2004 e trabalha com a avaliação institucional, que corresponde a 80% do valor e os demais 20% correspondentes à avaliação individual, sendo seu valor final, caso o servidor receba 100% da gratificação, superior a 50% da remuneração dos servidores. Marcondi (2003, p. 12) discorda de a renda variável ser superior a 20% do salário-base, conforme relata abaixo:

“Para que seja realizada uma gestão de recursos-humanos transparente e voltada para a melhoria do desempenho dos funcionários e áreas de trabalho, a estrutura remuneratória deve consistir de uma única parcela fixa – o salário base – associada apenas a uma parcela variável, chegando a até 10 ou 20% do salário base. (...) A criação desta parcela variável – ou gratificação – pode ser interessante porque implica a definição de metas a serem cumpridas e vincula uma pequena parcela da remuneração do servidor à sua atuação. Além de possibilitarem a concessão de reajustes diferenciados, representam um instrumento importante para os gestores em relação ao trabalho das suas equipes.”

Os confrontos desta lei, nas percepções das realidades por que passam os servidores que usufruem de tal gratificação, será analisado em capítulo próprio.

1.4 Subsídio

O subsídio, conforme relatado por Cruz (2008, p. 124), é outra forma de remuneração dos servidores, em alternativa à gratificação por desempenho. Enquanto nesta – como foi observado anteriormente – o servidor é remunerado conforme seu

desempenho na instituição, o subsídio possui a vantagem na transparência sobre os vencimentos do servidor público, visto que “o subsídio é a remuneração em parcela única, sem gratificações adicionais e outras verbas”. Inicialmente previsto para os políticos, eleitos pelo voto, o mesmo já está, atualmente, sendo utilizado em carreiras de servidores admitidos por concurso público, como é o caso do Banco Central do Brasil, que, após ter a Gratificação por Desempenho incorporada aos vencimentos, teve posterior migração para o Subsídio, como pode ser verificado na Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre o plano de carreira dos servidores do Banco Central do Brasil. Além da já evidenciada vantagem pela transparência, o MPOG considerou que o subsídio seria mais econômico aos cofres do Estado. Quando o governo Lula desejou colocar em pauta as carreiras envolvidas no Ciclo de Gestão, conforme Cruz (2008), o único apontamento foi o financeiro, e neste caso, a retirada das gratificações como a GPD.

Mais além, Cruz (2008) relata outros benefícios que a transformação para subsídio ajuda o governo, referente à sua imagem. A GPD necessita de avaliações, o que até o momento ainda não encontra porto seguro em sua regulamentação, visto que é percebido pelos servidores e sindicatos como forma para passar a responsabilidade do Estado para aqueles que desempenham a atividade final, bem como o ambiente conflituoso da avaliação individual que, baseado em argumentos pouco objetivos e passíveis de interpretação dúbia, acrescentam rixas entre chefes e subordinados a já estabelecida relação de hierarquia.

No subsídio, a avaliação que mede o desempenho do servidor determinará sua progressão funcional, retirando de si o receio de ter sua renda diminuída em função de uma avaliação ruim. Desta forma, o plano de carreira determinará não apenas a evolução financeira do servidor, como o reconhecimento de sua capacidade de servir ao órgão ao qual destinou sua vida profissional, pois poderá estar – dentro dos critérios para avaliação – não apenas a avaliação subjetiva de seu superior, como também aspectos relacionados ao interesse em participação em eventos, congressos, cursos em áreas afins com o seu serviço; critério de conhecimento e seu desempenho de acordo com o já disposto na Lei 8.112/90, como a Pontualidade, dentre outros critérios objetivos aos quais cabe à instituição decidir.

Importante ressaltar o motivo pelo qual Cruz (2008) informa o desinteresse das associações de classe no uso de tal forma de remuneração. Ocorre que, dentre as formas de tratamento para a evolução na carreira, no subsídio se defende a estrutura das carreiras em pirâmide, ou seja, para que um servidor possa alcançar classe superior a sua, será

necessário a vacância da referida vaga, o que pode culminar no estancamento dos servidores em uma classe durante período indeterminado. Tal ato aparentemente demonstra benefícios ao governo, visto que os servidores que desejarem classes altas competirão entre si para obterem o reconhecimento, contudo, rixas entre servidores também podem causar prejuízos à sociedade, caso o foco passe a não ser mais desempenhar a atividade de forma plena, mas colaborar para que os colegas não consigam o mesmo êxito.

1.5 Remuneração

Remuneração é a soma do salário-base e as devidas complementações, chamadas vencimentos, que compõe o valor total do que o servidor recebe pelo seu trabalho. Já é antiga a percepção de que as carreiras em diferentes ambientes de trabalho com graduações de responsabilidades distintas perceberem valores diferenciados no tocante à remuneração. Cruz (2008, p. 83) citou Wahrlich, que informava o seguinte:

“Na Lei n° 284 ‘a divisão do trabalho de acordo com a diferenciação entre espécie ou natureza do trabalho’ produziu as carreiras; mas as classes não representavam ‘a divisão do trabalho de acordo com a gradação por autoridade e responsabilidade’, e sim apenas oportunidade para acesso salarial em função da antiguidade e do merecimento”.

Cruz informava um equívoco amplamente percebido no setor público, de que as carreiras na administração não refletem a hierarquia tampouco o recebimento de novas responsabilidades. Desta forma, cabe à carreira o mero reajuste salarial por tempo de serviço, possível razão pela qual foi suprimida a gratificação por tempo de serviço da Lei 8.112, pois era redundante o recebimento em duplicidade. Marcondi (2003), neste sentido, aponta para a dificuldade de transparecer as gratificações sobre o salário-base, aos olhos da população, gerando muitas dúvidas sobre a real quantia que os servidores recebiam. Outro fato que merece destaque refere-se à questão da necessidade de serem reavaliadas carreiras na esfera administrativa. Cruz (2008, p. 109) ainda cita que as carreiras do Ciclo de Gestão são regidas por um órgão supervisor que possui competência para, entre outras ações, “propor aperfeiçoamentos às regras sobre a organização da carreira”, além de “supervisionar os procedimentos de promoção e progressão”. Desta forma, o referido órgão supervisor, que geralmente é o órgão em que o servidor encontra-se lotado, poderá programar políticas de progressão que levem em conta não apenas o mero aumento

salarial, como também proporcionem o cumprimento de mais responsabilidade ao servidor.

1.6 Cargo em comissão

O cargo em comissão, na visão de Cruz (2008, p. 91), tinha como intuito o de reajustar o salário dos servidores, nos categorizados como “Assessoramento Superior – DAS 1 e 2”, conforme Decreto-Lei nº 1.660, de 24 de Janeiro de 1979. Ainda no mesmo estudo, ele indaga sobre a questão de que os cargos em comissão são utilizados para agregar tarefas de direção para profissionais, contudo, os cargos de maior importância são ofertados a não-servidores, respeitando apenas o limite de cargos destinados aos servidores, e a estes são disponibilizados os cargos de assessoria, passando aos não-servidores os cargos de maior destaque (DAS 4, DAS 5). Retirando a questão política na escolha das pessoas de alto escalão – e na visão da meritocracia, as DAS 1 e 2 oportunizam uma forma de melhor remunerar as pessoas que ocupam uma mesma carreira – para destacar as pessoas que efetivamente trabalham, permanece, apesar disso, conforme Cruz (2008, p. 39), a possibilidade de rivalidade entre as pessoas, visto que tratam-se de cargos de livre nomeação e exoneração e, portanto, basta que alguém não desempenhe bem seu trabalho para que outro seja colocado em seu lugar. Pode-se entender que não desempenhar bem sua função também pode significar ter pessoas que dificultem o trabalho a fim de fazer com que o ocupante do cargo seja removido da função, através de ramificações de cunho pessoal ou político dentro da organização, prejudicando assim o interesse público sobre o privado, ao qual relata:

“Um dos desafios é a nomeação para os cargos mais elevados, que acaba ocorrendo por critérios políticos, contrariando a seleção por mérito. Aqueles não beneficiados pela promoção podem criar facções para derrubar o líder nomeado, o que afeta a previsibilidade da carreira. Volta-se ao problema da sobreposição de interesse privado sobre públicos.”

Cruz (2008) ainda informa que as carreiras de estado estão se fortalecendo e toma como uma das informações para este fortalecimento a constituição de regras visando à nomeação de membros nas carreiras para os cargos em comissão. Se isto de fato ocorrer, o caminho para o profissionalismo no setor público tornar-se-á mais estreito, favorecendo a sociedade. Contudo, ele não informa como ocorrerá tal criação, assim como não esclarece quanto ao poder de obter vantagens salariais. Revendo seu trabalho, foi importante a

constatação de Cruz (2008) de que durante muito tempo as reformas administrativas não conseguiam estabelecer carreiras sob o ponto de vista meritocrático, assim como não evitou o uso indiscriminado da livre nomeação para os Cargos de Direção e Assessoramento (DAS). Até a década de 90, a Constituição Federal de 1988 foi a maior contribuição para o setor público (p. 92, 2008), porque passou a exigir o ingresso à vida pública por meio de concursos, salvo os cargos em comissão. Contudo, mesmo para estes nomeados, vigora desde 2005 uma iniciativa do Poder Executivo visando beneficiar não somente as pessoas que ocupam a carreira onde existem as DAS, mas também a sociedade, pois poderá contar com servidores com experiência no setor, assim nos revela Cruz (2008, p. 91):

“Logo, assim como o Decreto nº 5497/2005, não se trata de alterar a situação vigente, mas de consolidar o espaço do servidor de carreira. No entanto, o PL vai além, porque propõe o fechamento da organização à nomeação de pessoas externas à administração federal, que só poderão ocupar o posto de Secretário, DAS-6. (...) Trata-se apenas de um Projeto de Lei, que talvez não seja aprovado, mas levantou-se que é a primeira vez que o Poder Executivo sugere, ele próprio, a restrição das nomeações.”

Tal decreto foi aprovado e publicado já em 2005, servindo de grande auxílio na busca por profissionalismo no setor público, contudo, Cruz aponta que não foi possível saber se as regras constantes no Decreto foram seguidas. No INSS, é possível perceber pessoas que estão dentro da carreira do pessoal do INSS fazendo parte da estrutura dos cargos em comissão de maior relevância.

Embora fosse anunciado que o governo Lula não estaria respeitando o ingresso de servidores da carreira para ocupar cargos em comissão, conforme nos relata Cruz (2008), informando que as pessoas estavam sendo escolhidas apenas utilizando critérios de vinculação política, no INSS, para as pessoas ingressarem nestas referidas posições, a partir de 2006, necessita-se passar por um processo seletivo interno, sendo que a associação de classe – ANASP – informou que desde então, 24% dos gerentes executivos foram escolhidos utilizando este critério. Tal reconhecimento é ponto importante para que, futuramente, os servidores possam requerer do governo interesse em investir no reconhecimento das práticas, concedendo boas instalações e sistemas integrados de qualidade.

Sobre a prática dos cargos comissionados, Marcondi (2003) vê isto de forma positiva, em função da facilidade em retirar um gerente que não desempenhe com o

devido zelo suas atribuições. Mas o apelo político pode superar este critério, resultando em conflitos ou dificuldades de o referido setor atuar de acordo com a sua missão. Já as idéias de Silberman que foram objeto de estudo de Cruz (2008, p. 137), incentivam o sistema meritocrático como forma de se desenvolver o setor público. Bernard Silberman, professor da Universidade de Chicago, em sua teoria constatou – a partir da observação de países desenvolvidos – que alguns haviam constituído suas carreiras seguindo o estilo Weberiano, enquanto que outros adotaram formas mais flexíveis, embora ainda com características meritocráticas, sendo seu estudo orientado na busca para identificar o elemento que fez cada país seguir um ou outro estilo de carreira. Segundo ele, o Brasil jamais teve oportunidade de incluir tal sistema porque não houve incerteza política entre os mandatos que ensejasse alterações visando garantir direitos. Com a força política sempre bem estabelecida, não houve necessidade de retirada do sistema patronal. Apesar disso, os governantes trabalharam no interesse em criar carreiras utilizando o modelo profissionalista, que busca pessoas qualificadas para a função. Interessante observar a prova deste seu argumento:

“Para comprovar o argumento, demonstrou-se que a legislação sobre carreiras não restringiu o acesso aos cargos em comissão para membros de carreiras, como também não se conseguiu aplicar o intuito da promoção. Verificou-se que, desde esta época, a meritocracia estava relacionada ao preparo profissional do indivíduo, e não ao pertencimento a uma carreira. Este fato se evidencia na opção dos governantes subsequentes, inclusive durante o período autoritário, pelo insulamento em lugar da criação de carreiras.”

Ora, se os cargos em comissão possuem a visão individual de preparo do servidor, ele não atenta para a questão de preparar a todos para serem melhores no que fazem. Se ocorresse a implementação de cargos de chefia tendo como critério a hierarquia entre classes dentro de uma mesma carreira, os servidores estariam motivados a galgarem novas posições cientes de que novas responsabilidades lhes seriam atribuídas. Esta ideia será desenvolvida após as considerações apresentadas no tópico Estrutura do plano de carreira.

1.7 Estrutura do plano de carreira

A estrutura do plano de carreira é a forma pela qual um servidor progride dentro do ambiente profissional ao qual foi convocado após êxito em concurso público.

Referente à hierarquia no estabelecimento de pessoas no organograma dos órgãos, Cruz (2008, p. 11) relatou a falta de atenção, acusando “a conclusão comum de que a racionalização burocrática é falha ou inconclusa no Brasil”.

Ocorre que o sistema público possui muitas carreiras, fruto de uma época em que as mesmas eram baseadas na formação profissional, ao invés de serem estabelecidas em função de sua complexidade e responsabilidade nas atividades que o órgão necessita exercer. Desta forma, num ambiente social em constante mudança, o setor público acaba por não acompanhar as mudanças necessárias, devido à estagnação destas carreiras, que podem impedir os servidores de exercerem atividades em outros ambientes, ou em trabalhos de menor complexidade, de acordo com o necessário. Marcondi (2003, p. 03) defende que, embora já com sabedoria declarada a mais de cinco anos, permanece o entendimento, embora ainda se perceba o interesse na criação de cargos amplos. É o caso do INSS, que parou de contratar pessoas em função estrita de graduação para contratar através de uma carreira que permita as ações comuns a carreiras gerais e também na situação específica da graduação. O exemplo atual com maior exposição remete-se a carreira dos Assistentes Sociais, que antigamente tinham como atribuição apenas a realização de atividades específicas, contudo, no último concurso, os novos servidores ingressaram no INSS na carreira de Analista do Seguro Social com habilitação para o Serviço Social, sendo passada para eles – além das atribuições do cargo – a lista de tarefas que o Analista do Seguro Social desempenha, neste caso, atendimento ao público, análise de benefícios (revisão, recursos, requerimentos diversos...), cadastro de contribuintes, entre outras atividades.

Quando crianças, iniciamos o interesse em algumas profissões. A curiosidade em determinadas práticas fazem com que optemos por seguir uma profissão, e para que possamos desempenhar o serviço de maneira efetiva, acabamos por estudar, treinar, adquirir previamente os requisitos para estarmos aptos para exercer a profissão. No serviço público também tem que ser assim. As pessoas que desejam ingressar nesta carreira precisam observar o concurso ao qual estão querendo prestar para saber se de fato o que lhe é proporcionado condiz com seu ideal de vida profissional. Assim como o futuro servidor precisa se comprometer a desempenhar os serviços com a qualidade e a eficiência esperadas, o governo, através da criação do plano de carreira, precisa garantir aos seus servidores incentivos para que os mesmos perdurem durante suas vidas no mesmo ambiente. Para isso, deve-se garantir que o servidor possa realizar o trabalho a que se dedicou a desempenhar durante sua vida profissional bem como garantir a possibilidade

de crescimento dentro do setor, evitando assim a procura por alternativas de trabalho. Se o governo conseguir manter o servidor dentro da mesma instituição, receberá como retorno uma categoria especializada com muita vivência, também chamada de experiência, na atividade, garantindo um serviço de qualidade à população, bem como o respeito pela máquina pública. Estas explicações que declaro são citadas por Cruz (2008), quando relata a estrutura da carreira sob a ótica do tipo organizacional, em referência à escolha das pessoas por abdicar do trabalho em diversas áreas para entrar na iniciativa pública. Coelho (2004) também firmou a promoção aos que se dedicam à profissão ou função escolhida, realçando a necessidade do aprendizado, quando relata que tal aprendizado se obtém pela vivência no trabalho e também em cursos, palestras e eventos. Neste caso, as pessoas que efetivamente adquirem conhecimento com seu trabalho devem ser promovidas para classes de maior responsabilidade e reconhecimento na hierarquia.

Um dos problemas encontrados na criação da estrutura da carreira ocorreu no entendimento do sistema piramidal de ascensão, em que uma pessoa só pode alcançar uma determinada classe após a vacância por parte de um servidor. Tal medida poderia ser comparada a da hierarquia militar, pois o número de oficiais de patente superior é sempre menor que as mais baixas, visto que cada patente se responsabiliza por um grupo maior de pessoas, contudo, na visão de estrutura de carreira oblíqua, as ramificações referentes aos setores de atuação dentro de uma grande organização permitem que as pessoas se qualifiquem para diversas áreas. Deve-se entender que a proposta de conceder cargos de maior importância para servidores em classes mais elevadas deve ser passada como mérito por ter chegado ao local, tornando os critérios de promoção para classes superiores uma forma de decidir com precisão as pessoas que de fato participam para desenvolver e fortalecer o setor onde trabalham. Cruz (2008) relatou que tal proposta, de progressão em estrutura piramidal foi retirada do Decreto, deixando a promoção como mero aumento salarial. Também Santos citado por Cruz (2008), refere-se à dificuldade da promoção por mérito, em função da alteração do conceito de série de classes pelo de categoria funcional.

Se trabalhado com precisão, o conceito do uso das classes dentro de uma carreira para também trabalhar na estrutura de uma instituição, (MARTIN, ESTA PARTE TÁ CONFUSA) deve primar pelo desenvolvimento dos servidores, contudo, atualmente, é raro encontrar organizações públicas que forneçam o devido preparo aos seus funcionários.

Quando se trata de avaliar o servidor para alcançar uma nova classe dentro de seu plano de carreira, é preciso levar em conta seu desenvolvimento profissional, de forma a

perceber que o gestor pode contar com o trabalho do servidor para o bom funcionamento do local onde trabalha e para atingir os resultados. Marcondi (2003, p. 05; 10 – 11) discorre sobre a qualidade de progressão através do desempenho no serviço, aliado à capacitação, conforme declara:

“Os principais aspectos que uma política de recursos humanos deve contemplar são: (...) uma estrutura de carreira (leia-se desenvolvimento profissional) que estimule o servidor a buscar o aprimoramento de sua capacitação e seu desempenho e, ao mesmo tempo, permita aos gestores cobrar resultados; para tal, é importante que existam carreiras cujas regras de progressão estejam relacionadas ao desempenho, às competências adquiridas, à capacitação e à possibilidade de assumir novas responsabilidades; as mudanças salariais entre os níveis das carreiras também devem ser significativas a ponto de estimularem o servidor a perseguir sua progressão.”

Finalizando esta reunião de informações ressalto o dado informado por Marcondi (2003), quando cita que, em Minas Gerais, diversas carreiras foram reestruturadas, ampliando suas atribuições, possibilitando o desenvolvimento de seus servidores de forma mais ampla, permitindo numa mesma carreira existirem pessoas de escolaridades distintas, sendo a progressão ocorrendo de acordo com a conquista da graduação dentro da área de interesse da carreira, fazendo com que as pessoas evoluam tanto na vida pessoal quanto profissional. Este formato também foi apresentado pelo SINDISPREV ao governo, referente à proposta de criação de um plano de carreira em que as classes tivessem o requisito de escolaridade necessário para a progressão, sendo esta estrutura de plano de carreira possuindo cinco classes, com o seguinte requisito para cada conforme abaixo:

Classe	Requisito
A	Fundamental incompleto
B	Fundamental completo
C	Ensino médio incompleto
D	Ensino médio completo
E	Superior completo

Além desta proposta, ainda propõe-se gratificação de incentivo à qualificação, na qual a graduação na área renderia 20% do salário-base, conferindo, desta forma, um grupo de profissionais orientados às necessidades do local.

1.8 Negociação Coletiva

Negociação coletiva, conforme as palavras da sábia professora Maria Ceci Misoczky (2009), “é um processo de troca de informações entre as partes, com o objetivo de produzir acordos coletivos ou convenções coletivas”. Seu intuito é de firmar relacionamento estreito dos empregadores com os trabalhadores visando minimizar quaisquer conflitos quando há a busca por direitos de uma das partes. Este intento entre empregado e empregador tem utilizado diversas formas, lembrando-se do Fordismo e do Toyotismo, além das teorias de administração por competências e administração gerencial.

Num processo de negociação coletiva, embora não exista um formato único que a defina, teóricos citam alguns padrões que permitem uma evolução clara. Lopes (2009) cita em seu estudo a perspectiva de Júlio Lobos e de Douglas Braga. Conforme Lopes, Júlio Lobos compreende que um processo de negociação passa por quatro etapas, sendo elas: (a) a etapa preliminar, na qual se organizam os dados que serão utilizados na negociação; (b) a etapa de aproximação, na qual serão estabelecidas as regras para o processo de negociação em conjunto com todos os atores envolvidos, observando também a intenção e flexibilidade de cada ator neste processo; (c) a etapa de discussão, na qual serão formalizadas as reivindicações das partes e o posicionamento dos negociadores referente à cada item apresentado; e (d) a etapa de fechamento, na qual, depois de fixadas as posições referentes aos assuntos discutidos, estabelece-se a rejeição ou aceitação do acordo, apresentando suas respectivas consequências.

Aprofundando nas fases relatadas, observam-se detalhes que enriquecem a negociação, como por exemplo, a escolha dos atores, sendo que os mesmos devem ter em mente a importância da negociação coletiva. Destaca-se que a utilização de membros que trabalham em cargos de direção ocorre porque estes conhecem a realidade da organização, sendo recomendado que não se apresente uma pessoa com uma imagem ruim perante as demais classes que fazem parte da negociação.

Buscando uma ótica diferente, Lopes apresentou a visão de Douglas Braga, que busca firmar que a negociação coletiva contribui para estabelecer relações saudáveis entre os setores, sendo importante que os atores estejam preparados para o trabalho sob pena de fracasso em função da “condução inadequada dos interesses em conflito”. Ainda ressalta o estudioso que no processo de negociação é necessário analisar a estrutura sob um ponto de vista amplo, observando cenários político, financeiro e social não somente do grupo que

está participando como também da nação, buscando informações para o estabelecimento de acordos sólidos.

Na busca por regras para o desenvolvimento da negociação, precisa-se estabelecer acordo referente aos critérios para o desenvolvimento das propostas e a correta análise de cada manifestação. Em geral, para que a mesa obtenha êxito, é necessária – dentre outras – a compreensão das seguintes regras, chamadas de princípios, conforme cita Misoczky (2009): (a) Compulsoriedade negocial: significa que sempre deve-se tentar negociar antes de se tomar qualquer medida. Esta se forma pela ideia de evitar conflitos pela sonegação de comunicação de práticas, impedindo tensões entre as partes; (b) Boa fé: sem a crença de que tudo o que se versa é a verdade, o próprio ato já nasce sem valor; (c) Igualdade: presume que os atores precisam ter igual poder, de forma a evitar qualquer tipo de imperialismo (com os servidores orientados pela lei 8.112 este ponto é mais difícil de ser obtido em função do caráter supremo da administração federal); (d) Acesso à informação: necessária para o desenvolvimento, a informação precisa ser buscada e repassada para todos, sem privações; (e) Razoabilidade: o diálogo deve ter orientação racional, com seus argumentos baseados em fundamentação qualificada e os termos a serem negociados precisam estar de acordo com a realidade possibilitada por ambos; (f) Paz social: que é o interesse em haver a negociação com o intuito de resolver e evitar conflitos; (g) Contraditório: significa que os atores estão com posições antagônicas e isto é o que motiva a negociação, que é ambos chegarem a um acordo compromissado por ambos; (h) toda a reunião precisa ter – ao seu término – as informações transcritas em ata, visando a perpetuação do que foi declarado, sendo assinado por todos os atores; (i) o assunto de cada reunião precisa ser repassado com antecedência a todos os envolvidos, sendo necessário estabelecer um cronograma de reuniões sempre que se for debater um assunto que demande complexidade e tempo para ser resolvido, sendo estas datas seguidas rigorosamente para evitar atritos e tensões causados pela falta de tempo para tratar sobre o assunto; (j) ao término de uma discussão – se estabelecido um acordo – este deve ser seguido fielmente por todos os envolvidos.

Dentre as estratégias utilizadas pelos atores, as mais fortes encontram-se nas variáveis de tempo, informação e poder. Sobre estas variáveis, Lopes (2009) nos informa que quando há negociações em que não é utilizado o devido tempo para cada reunião e decisão, podem implicar em uma tomada de decisão equivocada. A variável de poder geralmente está associada ao empregador ou – no caso da negociação coletiva no setor público – ao governo, que pode usar do seu direito para decidir sobre a questão que for

mais confortável para o mesmo. A variável de informação refere-se à estratégia de omitir ou reservar informações visando garantir vantagem na negociação. Todas estas estratégias não são incentivadas, pois causam distanciamento entre as partes e a possível negativa no processo, devendo sempre ser evitado qualquer ato nestas esferas.

No setor público existe o intento em formar Mesas Nacionais de Negociação Permanente (MNNP) com cada classe trabalhadora visando o exposto acima, contudo, a redução da autoridade ainda é vista com muito cuidado, pois o governo tem por objetivo mediar interesses, não somente pelo ponto de vista do “ser empregador”, como também servir à sociedade, característica ausente no setor privado. Desta forma, ele jamais poderá abrir mão da sua característica autoritária, contudo, pode exercê-la de forma menos repressora visando – em conjunto aos demais – buscar por formas alternativas de se obter a satisfação para ambos os atores.

Em uma experiência inédita, o governo Lula iniciou relacionamento com os servidores federais, criando as MNNPs, atuando de forma distinta a do governo anterior, FHC, conforme Cruz (2008) cita que as entidades representativas das carreiras também estiveram participantes, principalmente para negociar a fixação da remuneração. Em atenção a esta questão, o referido autor ainda citou que, com os salários sendo determinados através de negociação, o modelo do governo FHC, de comparar com o oferecido pela iniciativa privada, foi abandonado. Mendonça (2005) confirmou esta prática como benéfica, relatando o interesse do governo em firmar laços com os representantes com o intuito de buscar a melhoria na qualidade do serviço prestado ao cidadão, bem como trabalhar em conjunto com os servidores visando obter tratados reais. Em adição ao que este autor relatou, ainda cito a questão social desta prática, que é a de reduzir conflitos dentro do setor público que possam causar danos a população e nação, devido às mobilizações realizadas na busca por reivindicações. Tal ideia é também informada por Baroni (2006, p. 16), pois o mesmo cita Christophe Dupont, definindo:

“Negociação é uma atividade que coloca frente a frente dois ou mais atores que, confrontados ao mesmo tempo a divergências e interdependências, escolhem (ou acham conveniente) procurar voluntariamente uma solução mutuamente aceitável que lhes permita criar, manter ou desenvolver (mesmo que de forma temporária) uma relação”.

Com base neste relato, foi possível perceber que as MNNPs possuem regras e conceitos já definidos para a condução satisfatória do processo de negociação, não sendo

apenas uma reunião de acaso para imposição de decisões, e, sim, orientadas para manter a paz social e a eficiência do ambiente no qual os servidores trabalham.

No capítulo a seguir, trataremos de estabelecer o comparativo entre planos de carreira em diferentes órgãos do Governo Federal, visando observar as evoluções de cada para entender a situação em que se encontra o plano de carreira do INSS e os possíveis caminhos que ele pode percorrer.

2 COMPARATIVO ENTRE PLANOS DE CARREIRA

Neste comparativo foram analisados os planos de carreira: (a) dos técnicos e analistas do Seguro Social, no INSS, através da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004; (b) dos técnicos e analistas do Banco Central do Brasil (BCB), através da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998; (c) e dos auditores da Receita Federal, através da Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004.

Em análise à carreira do BCB, pode-se perceber o interesse na formação de um quadro composto por sistemas de profissionalização dos servidores, devido à incorporação – através da Lei 10.769, de 19 de novembro de 2003 – da gratificação por qualificação à carreira dos técnicos e analistas do BCB. Em análise à gratificação por desempenho, percebe-se que o BCB utiliza avaliação de desempenho para progressão na carreira, conforme cita a mesma lei de 2003, utilizando a Gratificação por Desempenho Individual para os procuradores do BCB, até 2008, quando então passa a ser utilizada a remuneração por subsídio.

Em análise à carreira dos auditores da Receita Federal, percebe-se que esta, em similaridade à carreira do BCB, também possuía a gratificação por desempenho, sendo posteriormente convertida toda a remuneração para o subsídio, incorporando esta gratificação ao valor do mesmo, em 2008, através da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008.

A carreira do INSS teve a incorporação da GDASS somente em 2008, verificando que, na história de evolução das carreiras federais analisadas, esta carreira encontra-se atrasada nas atualizações e evoluções planejadas. Não há gratificações de incentivo à formação acadêmica de interesse do órgão, distinto do utilizado no BCB, o que demonstra a falta de interesse na carreira sob a ótica do profissionalismo, citada anteriormente, assim como a comprovação de que, conforme Cruz, esta carreira não estabelece distinções de hierarquia e aumento de responsabilidade na progressão da carreira, constituindo-se de simples aumento salarial por tempo de serviço.

3 ACONTECIMENTOS

No presente capítulo, abordaremos a metodologia escolhida para aferição dos questionamentos observados no início deste trabalho, visando compreensão do todo através do momento singular por qual passaram o Governo e os servidores das carreiras do INSS.

Para identificar o motivo pelo qual a negociação coletiva realizada com o governo não logrou o êxito esperado, optou-se por buscar compreensão através do “Estudo de Caso”, pois assim é permitido analisar os fatos que resultaram nas ações movidas por cada lado.

O Estudo de Caso que venho relatar diz respeito à busca pelo governo no plano de valorização dos cargos e carreiras do setor público, no qual foram realizadas Mesas Nacionais de Negociação Permanente (MNNP) com diversas classes. Neste caso abordaremos a situação por que passaram o governo e os servidores do “Pessoal do INSS”, estes, representados pela CNTSS/CUT em conjunto à Fenasp.

O material recolhido para o conhecimento do caso foi procurado em conformidade com o argumentado por BUFONI, neste caso: (a) entrevistas realizadas por correio eletrônico com representantes sindicais e servidores do INSS, assim escolhido em função do ambiente geográfico distante que os entrevistados costumam estar, dificultando as alternativas presenciais; (b) observação direta dos acontecimentos por este que analisa; (c) documentação, neste caso notícias veiculadas e dispostas na internet por *websites* de notícias, sindicatos e poder público e relatório das reuniões entre os atores referentes à carreira do INSS. Desta forma, busca-se analisar se a presença ou ausência de normas e procedimentos teóricos observados para a condução de uma negociação coletiva contribuíram para o fracasso no estabelecimento de um acordo entre os atores.

Material	Quantidade
Entrevistas	2
Relatórios	7
Notícias	26

Em 2006 o governo iniciou trabalho de negociação com representantes de diversas carreiras federais, no então chamado Plano de Valorização do Setor Público, sendo estabelecida a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). O INSS havia admitido novos servidores em 2007, sendo este que vos fala inserido entre estes. Neste trabalho captaremos também a forma como foram recebidas as informações daquela época até o momento da greve.

O documento mais antigo observado é o relatório da Reunião da Mesa Setorial Nacional de Negociação Permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, na data de 30/01/2006. Conforme relatório, nesta data se reuniram membros dos sindicatos que representam os servidores do INSS, neste caso a FENASPS, CNTSS, CONDSEF e SINAIT. Na bancada governamental compareceram representantes do MTE, Fundacentro e Ministério do Planejamento. Nesta data foram abertas negociações sobre diversos assuntos referentes a outras classes de trabalhadores, pois os referidos sindicalistas representam – além do INSS – outros órgãos, como a saúde, previdência e trabalho, contudo, referente ao INSS, consta relato de levantamento para o debate chamado “DIRETRIZES DE CARREIRA”.

Em busca de notícias sobre o assunto pode-se identificar nas informações veiculadas no jornal Agência Senado – em 11/04/2006, a informação do Senado aprovando o aumento da remuneração dos servidores públicos do INSS, através do aumento da Gratificação por Desempenho da Atividade do Seguro Social (GDASS), entre outros – o objetivo de atrair pessoas por meio de concursos e também de manter os que já se encontram dentro.

Após, somente em 2007, no website da CNTSS-CUT ocorre alguma notícia, neste caso, a sanção da Medida Provisória 359 do INSS, que trata da GDASS, em 19/03/2007.

Ainda, entre o primeiro e o segundo relatório observado, encontraram-se as seguintes matérias: em 21/08/2007, no website da CNTSS-CUT, a divulgação de que a CNTSS-CUT está acompanhando o projeto-piloto sobre a avaliação de desempenho, informando o motivo (neste caso, o interesse em garantir a proteção dos servidores) bem como as exigências que pretendem expor no grupo de trabalho (GT). Apresenta que a proposta da GDASS é de baixar o índice médio do acervo (IMA) em 10% em três meses, além de informar que existem questões de infraestrutura e contratação que precisam ser adequadas antes da ação da avaliação.

No relatório da reunião de 11/01/2008 houve uma diminuição dos representantes, sendo os participantes também pessoas distintas das presentes na reunião anterior. Nesta, o assunto que merece destaque é o questionamento realizado pelo governo que, frente à crise financeira, não poderia cumprir os acordos de reajuste salarial. Na mesma reunião o governo informou que manteria os acordos firmados, mesmo com a diminuição da receita ocasionada com a perda da CPMF.

A notícia informada pela CNTSS-CUT em 28/01/2008 informa sobre a reunião marcada para ocorrer no dia seguinte, visando trabalhar na regulamentação da GDASS e

na reestruturação da carreira. Nesta notícia, a entidade se mostrou contrária à avaliação individual em função da precariedade do ambiente de trabalho.

Na data 31/01/2008 o informe de notícias do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publicou uma nota informando sobre a reunião que teve com os representantes sindicais, visando trabalhar com os acordos realizados, não no sentido de alterar os seus valores, mas de obter facilidade na sua implantação, em função da recente perda de receita. Informou que os representantes sindicais estavam receosos em conseguir manter os trabalhadores sem indicativo de greve.

Em 28/02/2008 o MPOG divulga aumento nas carreiras do funcionalismo público. Embora o INSS não esteja entre as carreiras envolvidas na notícia, tal observação se manteve porque mostra a informação do interesse do governo em aumentar os vencimentos de várias carreiras.

Logo mais, em 03/03/2008, a CNTSS-CUT informa que não assinou o relatório final do GT da GDASS porque não foram levadas em conta suas reivindicações, entre elas o tratamento das condições de trabalho para o cumprimento das metas e a extinção do projeto 248/98, que trata da demissão no serviço público para servidores que recebam qualificação abaixo do esperado na avaliação de desempenho, além da grande oscilação nos vencimentos dos servidores. A CNTSS se mostra favorável à avaliação de desempenho, se as demais atenções também forem trabalhadas, lembrando novamente sobre o interesse não apenas no reajuste salarial como também na reestruturação do plano de carreira.

Na data 15/05/2008 a CNTSS informa que as negociações do governo com o INSS foram retomadas, em função dos acordos que o governo estava firmando com as classes. Informa também o interesse do governo em trabalhar a aglutinação dos servidores para nível superior, com alteração dos concursos para exigência de nível superior. A CNTSS comunica o interesse em manter a proposta de reestruturação do plano de carreira, com critérios de promoção, progressão e premiação por escolaridade. Ainda solicitou que a GDASS limite 30% do salário-base e que a remuneração seja equiparada aos analistas do Banco Central e dos analistas tributários da Receita Federal. A data proposta pelo governo para nova reunião não foi aceita pela CNTSS, pois o mesmo desejava celeridade tal qual ocorrera com outras carreiras.

Nesta data, surge um assunto também observado na entrevista com o Sr. José de Campos Ferreira, que na época atuava na FENASPS auxiliando diretamente a mesma nas negociações, que evidencia as tentativas infrutíferas de exibir uma proposta de plano de

carreira, descrevendo que “Os Governos em nenhum momento tiveram disposição de fazer a discussão, muito menos negociar”. O Sr. Giuseppe Lucchese Finco, membro – na época – da diretoria do SINDISPREV-RS, também manifestou-se sobre o plano de carreira, informando com mais detalhes que a proposta é de unir os servidores técnicos e analistas, colocando como critério de ascensão na carreira a formação colegial e universitária.

Em 02/06/2008 foi publicado outro relatório, desta vez apenas com representantes da CNTSS e do governo. No relatório foi destacado que o governo está trabalhando para que a remuneração seja composta de duas parcelas, o vencimento básico e a GDASS, com a orientação de que o valor maior não ultrapasse 10 vezes o valor menor. Aqui se percebe a alteração do solicitado pela CNTSS, pois o pedido era de que a GDASS fosse no máximo 30% dos vencimentos, sendo a proposta livre para dar à gratificação variável a maior parcela. O governo ainda informou que as propostas de vencimentos estão impossibilitadas de negociação, visto que os valores são muito altos. Este comunicado diz respeito ao princípio da razoabilidade, observado no trabalho de Misoczky (2009). Marcam-se datas para trabalhar e finalizar a negociação – este também sendo um dos pontos compreendidos como corretos para o bom desenvolvimento, apesar da percepção de que a negociação referente à remuneração estar comprometida.

Em 06/06/2008 a CNTSS-CUT divulga notícia informando o que ocorreu na reunião.

Em 27/06/2008 a CNTSS noticia que a rejeição da proposta do Governo para discutir carreira de servidores do INSS, pois declara que esta carreira aumenta a jornada de trabalho da classe, além de reduzir salários e não valorizar os aposentados. Informam que o governo afirma que vários servidores entraram no serviço público sem prestar concurso e com baixa exigência para admissão na carreira.

Em 17/07/2008 o MPOG noticia que o governo fecha acordo com os servidores, informando reajuste com alterações que ocorrem de 2008 até 2011. O mesmo ainda acredita que o referido acordo é uma vitória para ambos.

Em 18/07/2008 a CNTSS noticia que Governo fechou – no dia anterior – acordo com o INSS, através de um termo que reestrutura e assegura o reajuste da carreira do Seguro Social, com opção para a jornada de 6 horas, com tabela de remuneração própria. A informação é similar a já passada pelo MPOG.

Em 21/07/2008 o MPOG publica notícia de assinatura da FENASPS firmando acordo com o MPOG.

Em 22/07/2008 a CNTSS publica a informação repassada pelo MPOG anteriormente, na data 21/07/2008.

Em 30/07/2008 a CNTSS publica os documentos referentes aos acordos firmados para o INSS e o DENASUS, indicando os detalhes do acordo, como os aumentos progressivos até 2011. Informa que obtiveram êxito no plano de carreira, contudo atualmente ele permanece somente como um plano de cargos e salários, sem distinção de atribuições conforme evolução na carreira.

Nestas notícias referentes ao acordo firmado, o Sr. Ferreira surge novamente observando que “em 2008 a forma de se obter reajuste salarial foi aceitar que os valores fossem colocados nesta gratificação”, sendo que a negociação para implementação de detalhes referente a este reajuste ocorreu “de forma autoritária e sem debate”.

Em 10/08/2008 é disponibilizado o Relatório de audiência de instalação do Grupo de Trabalho Nacional (GTN) do Seguro Social, que trabalhará na construção da carreira do INSS, possível graças à assinatura do acordo firmado anteriormente. Referente aos detalhes do que foi abordado, o Governo trabalhou somente o tocante a GDASS e a implantação da primeira rodada de avaliação. A CNTSS lembrou as questões de ambiente informadas em outras reuniões e no final foram estabelecidas datas para futuras reuniões.

Em 18/11/2008 foi publicado o último relatório sobre a referida negociação daquele ano. Neste, é informado a criação de dois subgrupos, um para tratar da GDASS e da jornada de trabalho e outro para tratar da estrutura e regulamentação da carreira.

Um segundo relatório divulgado na mesma data informa uma evolução na GDASS, que diz respeito à criação do protótipo do sistema de avaliação de desempenho. Informa que a avaliação individual será medida de acordo com critérios próprios do servidor, referente a suas competências, que independem de sistema ou de material, enquanto que a avaliação institucional trabalhará de acordo com o IMA e a meta a ser alcançada.

No terceiro relatório apresentado, foi discutido assunto referente à regularização da GDASS, não mais da carreira, tratando apenas da gratificação.

No quarto e último relatório apresentado nesta data tratava-se de elencar as atribuições dos comitês de avaliação da GDASS, sendo marcada reunião para o dia 18/11/2008 para continuar os trabalhos.

Em 19/11/2008 é publicado o último relatório do referido ano, onde o destaque é a preocupação da CNTSS com o prejuízo financeiro que um servidor pode ter em função de

o INSS não atingir a meta institucional, visto que a lei que regulamenta prevê compensação maior ou menor por parte dos servidores.

Em 26/03/2009 é disponibilizado o relatório da reunião ocorrida em 17/03/2009, na qual a CNTSS solicita informações referentes ao direito dos servidores em início de carreira de receberem as referências acordadas. Em resposta, o governo informa que está providenciando o pagamento, retroativo a julho de 2008. Referente à progressão propriamente dita, o Governo informou que o mesmo será regulamentado por meio de decreto. Sobre a GDASS, a CNTSS solicita alguns apontamentos, reforçando a necessidade de todos os servidores estarem cientes desta nova gratificação e do impacto que a mesma terá no salário de todos, e do papel de cada um no cumprimento da meta, além de também levar em conta questões de ambiente para a avaliação institucional. Referente à retomada do plano de carreira, o INSS concorda com esta necessidade. Próximo a esta concordância, a CNTSS informa que no INSS existem 5 grupos que realizam o mesmo serviço, sendo 4 deles em carreiras extintas, e solicita abertura de prazo para incorporação destas pessoas em uma carreira única. O presidente do INSS concordou e informou que deseja que os servidores permaneçam no quadro do pessoal do INSS e solicitará tal pleito para o MPOG.

Em 28/05/2009 obtivemos novo documento, neste caso a notícia veiculada pela CNTSS informando que o secretário executivo do Ministério da Previdência reabriu prazo para que os servidores antigos pudessem optar pela carreira do seguro social. Novamente foi solicitada atenção para instalação de GT da Carreira do Seguro Social para Progressão Funcional e GDASS. No mesmo noticiário, solicita aos sindicalistas para que realizem estratégias de mobilização e paralisação com o intuito de pressionar o governo.

Em 04/06/2009 o Jornal Agora, vinculado ao UOL publica que os servidores do INSS lotados em São Paulo votaram pela greve a partir da data 16/06/2009. Dentre os motivos alertados para a greve estão a recusa referente à diminuição do salário e o aumento da carga horária, alterada de 6h diárias para 8h desde o início do mês. Informa também a declaração do diretor do Sinsprev informando que tal ato – a jornada de trabalho – é prejudicial à sociedade e ao servidor, pois atinge a qualidade do atendimento. Na mesma matéria é apontada a defesa do governo, informando que a jornada foi acordada entre as partes e consta na resolução que os servidores que não aderirem à nova jornada terão o salário reduzido.

Na data 15/06/2009 a CNTSS publica notícia informando detalhes do primeiro dia de paralisação. Relata ainda que o Governo deveria manifestar que consideraria quebra de

acordo, pois a parte do Governo estava sendo cumprida e, visando coibir a greve, o STJ considerou a greve ilegal, estabelecendo multa de R\$ 100.000,00 por dia sem atendimento ao público.

No dia 16/06/2009 o jornal Último Segundo, filiado ao portal IG, divulgou a paralisação por tempo indeterminado do INSS, informando adesão de 80% dos servidores à greve, citando as reivindicações da categoria por um plano de carreira, aumento do quadro funcional e a manutenção da jornada de trabalho. Sobre a multa estabelecida, informa que o motivo da punição seria o sindicato não ter informado sobre a paralisação com antecedência de três dias, dentre outros procedimentos legais.

Na data 17/06/2009 o jornal Folha Online, vinculado ao UOL, segue publicando detalhes da greve, neste caso informando o parecer do governo, de que apesar da greve, 95% das agências permaneceram prestando atendimento, discordante dos sindicatos, na mesma matéria, que informaram adesão de 60% das agências na greve.

Em sua defesa, o governo relata que os servidores estão descumprindo o acordado com os representantes sindicais, enquanto que estes relatam descumprimento do acordo com a edição da Medida Provisória 441 impondo jornada de trabalho de 40h, ao invés de discutir o plano de carreira e jornada de trabalho em GT.

Em 19/06/2009, a CNTSS publicou nova notícia, informando que o Presidente do INSS recebeu a CNTSS para apresentar a proposta da criação imediata do GT acordado no termo de compromisso assinado em 2008. A CNTSS solicitou que o referido GT seja instalado em um prazo máximo de 90 dias e que o ponto eletrônico permanecesse em fase experimental neste período.

Em 24/06/2009, a CNTSS publicou uma notícia, informando que no dia seguinte à assembleia que marcou greve por tempo indeterminado, os sindicatos receberam muitos chamados de servidores que sofreram ameaças, pressões e coações por parte das chefias, sendo os sindicatos contrários a esta prática e que não cederá à greve por conta destes atos de agressão moral.

Referente a este assunto – das desavenças no trabalho – Sr. Finco como representante do SINDISPREV esteve próximo a estes relatos e informou que “as relações interpessoais, principalmente com as chefias, foram alteradas, reinando a desarmonia, a competição e controle de todos sobre todos nas agências”. O Sr. Ferreira também citou que “a greve foi criminalizada pelo governo, que utilizou mecanismos desproporcionais para reprimi-la: Força policial, STJ, assédio sobre os grevistas, corte dos salários, ameaça de demissões”.

Em 02/07/2009, a Agência Senado publicou uma notícia informando que os senadores estavam debatendo com outras autoridades sobre a greve do INSS, considerada ilegal pelo STJ e levada para o STF pela categoria. No STJ, o sindicato perdeu por unanimidade em todas as instâncias, sendo considerada abusiva.

Em 17/07/2009 a CNTSS noticia prontidão para solucionar o problema do corte dos pontos dos servidores em greve, procurando também tratar dos assuntos referentes à mudança de lotação como retaliação em função da greve. Informou também que as assembleias realizadas nos estados que estavam em greve decidiram pelo retorno ao trabalho.

Assim, cerca de um mês após o início da greve, os servidores retornam ao serviço, sem receber alguma vitória por sua ação. Sr. Ferreira cita que – apesar da greve não ter movido o Governo a aceitar ou avaliar as reivindicações – a categoria está agora mais unida, pois conhece a filosofia do governo e do partido que ocupou no momento o poder, sendo estudada mobilização futura para reivindicar novamente o que foi perdido pelos servidores.

Em 31/07/2009 a CNTSS publica notícia valorizando o instrumento greve como forma de conquista de direitos. Após, faz uma reflexão dos resultados consequentes da greve, pois a mesma não representou ganho algum para os servidores, sendo os mesmos ainda penalizados com o código de falta não justificada, ao invés do código de greve, sendo também penalizados financeiramente, somente atenuados pela conquista da parcela deste desconto nos meses seguintes. Relata que a referida greve contou com mobilização sindical e jurídica, sendo que as informações divergentes causaram muita confusão para os servidores que estavam distantes das negociações. Em um parágrafo importante a citar, a CNTSS afirma que – de posse da garantia da criação do GT para tratar dos assuntos que motivaram a greve – teria suspenso a greve mais cedo, mas não o fez porque a FENASPS acreditava que o movimento poderia conseguir mais, em virtude da capacidade de adeptos obtidos na greve, podendo “arrancar do Governo mais que o comprometido”. Visando expor ainda mais a situação entre os órgãos representativos, remeteu a responsabilidade da perpetuação da greve à FENASPS, ao dizer que “a posição da FENASPS foi de não aceitar o diálogo e de continuar com a GREVE”. Por fim, solicitou reflexão por todos sobre o ocorrido, acusando os sindicatos de moverem os servidores não para a representação, mas por interesses próprios ou políticos.

Em 21/09/2009 a CNTSS publica nova notícia, referente à reunião com o INSS para cobrar os acordos não cumpridos, como a criação do GT referente à jornada de

trabalho. O Presidente do INSS informou decisão do Ministro da Previdência em não mais instalar o GT em função da greve que ocasionou quebra de acordo, mas que o INSS está disposto a criar novos GTs para tratar de assuntos diversos.

4 RESULTADOS

Em atenção aos modelos de teorias de formação de plano de carreira que deveriam ser analisados na mesa de negociação, pode-se identificar que em seu conceito se faz necessário atentar-se de que em uma carreira, cada avanço deve exigir maior conhecimento do servidor para o desempenho dos serviços bem como oportunizar trabalhos de maior complexidade e relevância, assim como também elevar a remuneração, em função do reconhecimento aos serviços de maior responsabilidade, conferindo também maior status pelo posto ao qual faz parte, visto que o mesmo é referente a uma conquista por méritos, não apenas tempo de serviço, verificando que em relação a esta conquista, pode-se perceber a necessidade de um acompanhamento do servidor durante a vida funcional do servidor, no sentido de reconhecê-lo e motivá-lo para que o mesmo mantenha-se em constante formação, sendo o estudo requisito para alcançar passagem para uma classe superior. Vimos que há o interesse já expresso no Decreto n° 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 de capacitação permanente.

Atentando-se à progressão, foi identificada a existência de progressão de carreira piramidal, citada por Marcondi (2003), considerada eficiente, pois motiva a competição entre os servidores, resultando no serviço de qualidade, e tem em Cruz (2008) opinião discordante, pois este observa que os sindicatos possuem resistência, retardando a progressão dos trabalhadores em geral, visto que nem todos obtêm a qualificação máxima. Uma opinião que ameniza tal progressão foi o sistema de progressão em espiral explanado por Machado (2009), que cita a oportunidade de diversas progressões em áreas diferenciadas dentro de um mesmo setor, aumentando a quantidade de cargos com tal exigência, e diminuindo assim a competitividade agressiva entre os colegas.

Referente ao estudo da Gratificação por Desempenho, observou-se que o interesse desta é de instigar o servidor para o esforço em realizar o serviço de forma eficiente durante todo o tempo de serviço. Percebemos também que o valor da referida gratificação não deverá ultrapassar a margem de 20% do salário-base, pois se trata de uma renda variável que tem por objetivo estimular o desenvolvimento do servidor, comprometendo apenas uma pequena parcela de seu rendimento.

Percebeu-se também que o subsídio é uma forma de remuneração que tem como característica a transparência sobre os vencimentos do servidor público, pois trata-se de parcela única, sem gratificações ou adicionais, bem como determina o aumento da

remuneração através de progressão funcional, tendo como penalidade a aliança desta progressão ao conceito de evolução de carreira pelo método piramidal.

Quanto à remuneração em geral, pode-se perceber que a mesma refere-se à soma do salário-base às suas complementações, sendo identificado que em muitas carreiras da esfera administrativa não há plano de carreira, mas sim o mero reajuste salarial por tempo de serviço.

Quanto à observação de cargos em comissão aliados à carreira, percebeu-se o senso geral de que os cargos de maior destaque são repassados para pessoas que não são servidores do local, respeitando apenas o limite imposto por lei. Foi possível também se atentar para o fato de que os cargos de menor destaque podem também ser utilizados para destacar pessoas que realizam um trabalho com maior eficiência, recebendo o cargo como mérito. Em função de sua livre nomeação e exoneração, pode-se perceber o risco da criação de facções com interesse em retirar o servidor que ocupa o posto. Percebeu-se, em qualidade, que cada vez mais os referidos cargos estão sendo ocupados por servidores da mesma instituição, embora tal ato ainda não esteja firmado em lei severa. Foi possível perceber que o sistema meritocrático aponta para o preparo de servidores para ocupar estes cargos, algo que não Brasil não foi realizado porque o interesse visava a formação profissional do indivíduo no serviço público e não na formação de carreira, sendo este o defeito que culminou no insulamento de servidores.

Quanto à estrutura que um plano de carreira deveria ter encontrou-se fatos que permitiram verificar a falta de atenção à hierarquia no estabelecimento de pessoas nos órgãos, muito em fruto do pensamento da formação profissional ao invés de carreiras com espaço amplo de execução. Percebeu-se que existem entidades preocupadas com a contratação de pessoas com capacidades amplas de trabalho, além da formação, visando à eficiência de todos os servidores conforme a necessidade do instituto. Pode-se observar também que diversas carreiras estaduais foram reestruturadas, permitindo coexistir pessoas de diferentes graduações dentro de uma mesma carreira, tornando a evolução na carreira de acordo com a evolução em escolaridade.

De posse dos dados que deveriam nortear a mesa de negociação com intuito de firmar acordo entre o Governo e os Servidores da Carreira do Pessoal do INSS, passamos a analisar o que se obteve no estudo de caso observado. Deve-se relatar que a capacidade dos atores na mesa de negociação deriva apenas da prática, pois é inédito o Curso de Pós-Graduação em nível de Especialização em Negociação Coletiva, ministrado pela UFRGS

à pedido da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Em análise aos dados levantados, percebeu-se que a referida MNNP seguia com o interesse na produção de atas, de acordo com a orientação esperada em uma negociação coletiva. Foi possível verificar o interesse por parte do governo em estabelecer laços com os servidores, pois desde 2006 já se criava a Gratificação por Desempenho da Atividade do Seguro Social (GDASS). Pode-se observar também que a citação sobre o reflexo da perda da CPMF no acordo firmado, verificou a exposição do quadro amplo visando estabelecer ou acordar conforme disponibilidade e realidade. O relato do governo reforçando o interesse de – mesmo com a perda financeira – manter o acordo firmado, demonstra o desejo em manter acordo decidido previamente, observando outra característica presente em uma mesa de negociação coletiva, que é o princípio de boa-fé. Pode-se perceber que o sindicato mostrou-se inflexível, quando informou dificuldade em manter os servidores dentro da normalidade se o pedido do Governo – de postergar a data do aumento visando facilitar a execução do acordo – fosse realizado, demonstrando a estratégia de uso de poder, neste caso a greve.

Quando o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) divulgou o aumento das carreiras do funcionalismo público, atestou ao INSS que não estava dentre aqueles com o acordo firmado, o interesse em estabelecer o programa de valorização, contudo o informe da CNTSS-CUT indicando o motivo pelo qual não ocorreu a assinatura de acordo demonstra também, em função de não encontrar retorno destas reivindicações por parte do governo, interesse em anunciar-se de forma racional aos apelos levantados pelos atores, indicando um ponto de desacordo aliado a um distanciamento das regras que a mesa deveria possuir, evidenciando uma rigidez por parte do governo em relação a assuntos fora do interesse.

Na continuidade das reuniões visando a reestruturação do plano de carreira, pode-se encontrar o interesse do governo para atender a aglutinação diversos cargos, incluindo os de nível técnico com o superior, alterando a carreira para uma carreira de nível superior, proposta rebatida com uma sugestão por parte dos representantes dos servidores, que possuíam uma proposta própria de reestruturação do plano de carreira, evidenciando que houve uma manifestação entre os atores no sentido de criar um plano de carreira, além do mero plano de cargos e salários.

No tocante à GDASS, os atores representantes do governo pareciam conhecer as informações dos estudiosos quanto aos critérios, pois os mesmos informaram necessidade

de a referida não ultrapassar 30% do vencimento, estando o governo posteriormente informando que o valor entre o vencimento e a gratificação será limitado a no máximo dez vezes o valor entre um e outro, não evidenciando qual seria o valor menor, caracterizando aqui a omissão de informação, que é requisito essencial de uma mesa de negociação racional.

Em poucas reuniões a mais, os atores publicam acordo firmado entre as partes. Conforme documentos, a reestruturação da carreira não ocorreu, estando nas principais modificações a fixação da GDASS com aumento progressivo entre 2008 até 2011, e a futura alteração da carga horária de 30h para 40h semanais, permanecendo a estrutura do plano de carreira como uma mera diferenciação de salários por tempo de serviço. Tal ocorrência foi considerada um sucesso por algumas partes. Neste momento entra o José de Campos Ferreira informando que a aceitação do acordo ocorreu em virtude do interesse em receber reajuste salarial, não havendo o devido debate, prevalecendo a forma autoritária, apontando a estratégia de uso de poder e tempo por parte do Governo, manifestando, assim, outra rigidez por parte de um ator, atentando-se ao princípio da igualdade já citada.

A partir deste momento, com acordo firmado entre as partes, percebe-se que as partes deixam de discutir nas reuniões a reestruturação do plano de carreira para se atentar na carga horária e na GDASS, buscando cada parte preservar suas conquistas. Em reuniões foi possível concluir que existe interesse do Governo em manter acordos, como foi o trabalho em conjunto visando eliminar carreiras extintas incorporando-as ao cargo de Técnico do Seguro Social, porém a aglutinação das carreiras de nível médio se superior não foram realizadas. Nos apelos do sindicato, da criação de Grupos de Trabalho (GTs) para discussão da GDASS e da progressão funcional, o mesmo não teve o êxito almejado, gerando uma tensão entre as partes que culminou na mobilização visando greve.

Quando a carga horária passa a exigir o cumprimento das 8h diárias de trabalho, ao invés das 6h, ou das 6h com redução salarial, os servidores passam a mobilizar-se visando reconquistar os benefícios adquiridos.

No estabelecimento da greve, pode-se perceber que o governo recusava-se a aceitar a greve porque não havia comunicação oficial ao governo do início de greve e os motivos solicitados pelos servidores iam de encontro ao que foi anteriormente acordado, sendo a greve um descumprimento ao acordo. Do outro lado, os representantes dos servidores garantiram validade da greve porque quem não estava cumprindo o acordo era

o governo, visto que o GT não aceitava as ponderações levantadas por eles, permanecendo inflexível a qualquer mudança, sem apresentar justificativas para tal decisão.

O judiciário, analisando o caso, declarou a greve ilegal em função do acordo firmado entre as partes, obrigando os servidores ao retorno ao trabalho, pois – sem a prerrogativa de greve – as faltas injustificadas poderiam, se acumuladas em 30 dias corridos ou 60 intercalados, gerar por parte do INSS o estabelecimento massivo de Processos Administrativos Disciplinares (PADs), que resulta em demissão.

Não há relatos de que os atores estabeleceram comunhão de todas as informações necessárias para a discussão visando embasar os argumentos de cada lado, sendo estes estritamente necessários para observar os limites que cada um poderia ceder para se chegar a um objetivo comum. Durante a greve declarada ilegal, houve de ambas as partes a divulgação de notícias que eram refutadas por ambos atores – nesta situação também oponentes –, demonstrando que a utilização das argumentações geraram alto grau de incerteza sobre quem de fato estava lutando por direitos e quem ocupava a figura do opressor. No meio da greve os representantes dos servidores, neste caso a CNTSS e a FENASPS, entraram em desacordo quanto à continuidade, criando conflito interno e diminuindo ainda mais a figura de poder igualitário necessário para uma negociação.

Percebe-se, desta forma, que a MNNP não obteve o desempenho esperado em função das seguintes características: as informações não foram administradas de forma equânime entre os atores; o poder de cada ator permaneceu diferenciado na mesa; não houve busca por formas alternativas de se chegar a um acordo; e houve em diferenciados momentos por ambos os atores o uso da estratégia “uso de poder”, e por parte do governo o uso da estratégia “falta de tempo” visando cada ator em pressionar mudanças ou garantias pretendidas, características já observadas em teoria como implicadoras para o fracasso da negociação, ao que se motiva a utilizar tal experiência para evitar – no futuro – novas ações que impliquem na tensão gerada à sociedade em geral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando os fatos ocorridos na Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) entre o Governo e os representantes sindicais dos Servidores do quadro do Pessoal do INSS, pode-se perceber que os indivíduos que trabalharam na mesa possuíam conhecimento sobre tratativas entre as partes. Observou-se também o interesse do governo na criação de um canal de comunicação e por parte dos servidores a busca através dos sindicatos de um entendimento quanto às reivindicações da classe. Contudo, a possível falta de preparos racional, técnico, teórico e psicológico dos atores escolhidos fez com que ações fossem realizadas culminando em um acordo sem o compromisso necessário para seu estabelecimento, tanto que, na iminência da paralisação, os acordos firmados anteriormente passaram a não mais serem considerados e cada lado tomou uma posição inflexível, estando o governo a exigir o cumprimento de um acordo firmado sob pressão do tempo e os representantes dos sindicatos exigindo a criação e atuação do Grupo de Trabalho (GT) antes das alterações propostas. As armas que cada lado utilizou – corte de ponto por parte do governo e greve por parte dos servidores – levavam à formação de uma barreira, impedindo a negociação, cuja nova meta era a verificação de quem tinha maior poder.

O maior interesse do governo nesta negociação era a nova tentativa para o retorno dos servidores à jornada de 40 horas, conquistada em governos anteriores. Sem êxito, o governo passou a ofertar o aumento salarial na forma da Gratificação Por Desempenho de Atividade do Seguro Social (GDASS), ao passo que o sindicato requeria a manutenção da jornada e o aumento salarial, visto que outras instituições já haviam recebido sem a necessidade de alterações como a receita federal, o Banco Central, entre outras.

Por não chegar a um consenso quanto a estas posições antagônicas, as propostas de reestruturação da carreira do Seguro Social foram esquecidas, atentando-se apenas nestes pontos em questão, e próximo ao período em que tal discussão deveria chegar a um final, o governo tomou uma ação dita imperiosa, mantendo sua posição, propondo valores em troca da alteração na jornada de trabalho, ao passo que os representantes deveriam decidir se queriam o aumento ou não, sem muito tempo para reflexão e sem chance de proposta alternativa. Como o governo, em gestões anteriores, conforme citado pelos Senhores José de Campos Ferreira e Giuseppe Lucchese Finco, buscava retirar às 30h da carreira do INSS, sem sucesso, havia a crença que – a exemplo das outras vezes – também nesta vez

o governo não conseguiria lograr êxito em seu intento. Para causar surpresa, quando o Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SISREF) surgiu para validar o tempo de trabalho dos servidores dentro da jornada de trabalho de oito horas diárias esperada pelo sistema, os servidores perceberam que havia o preparo real para o estabelecimento da jornada de trabalho. Neste momento – aliada à ausência do GT de acordo com o que foi firmado – iniciaram-se os desentendimentos entre as partes, culminando na paralisação, que não foi considerada greve por ação judicial. Ao final do impasse, os servidores acabaram por ter seus pontos registrados como falta injustificada sendo proposto que se fosse compensado o tempo de faltas para que não acabasse acarretando na diminuição da remuneração em função do período não trabalhado.

Pode-se perceber que o impasse entre servidores e governo aconteceu muito em virtude de os atores na mesa de negociação permanecerem fiéis as suas motivações e desejos, sem buscar um caminho comum, que era o de encontrar alternativas que agradassem ambos os lados, para uma situação melhor que a existente, ocasionando no conflito.

Na busca por estabelecer um plano de carreira, a MNNP cometeu também outro grande equívoco, que foi o de não buscar formas de estruturação de um plano de carreira além da mera recomposição salarial. Todos os dados que este trabalho observou baseados em trabalhos contemporâneos poderiam nortear o desenvolvimento de uma estrutura racional do plano de carreira, como o estabelecimento da gratificação por qualificação, que já foi incluído em outras carreiras do serviço público, que servem para incentivar a formação consoante às necessidades do setor, assim como também não se atentou aos estudos sobre gratificações como a GDASS quanto ao cuidado para evitar a importância demasiada desta na vida dos servidores, pois, na forma estabelecida, é possível ver que tal gratificação, apesar de motivada por interesses nobres, que é a de estabelecer a motivação do servidor em seu trabalho em função de sua participação na remuneração do servidor que trabalha no quadro do pessoal do INSS, passa a ser também ponto de preocupação, visto que seus efeitos podem desestabilizar a economia individual.

Mantendo a carreira como apenas um plano de reajuste salarial por tempo de serviço, não foi possível estabelecer a formação de setores de hierarquia maior de acordo com o tempo de experiência e conhecimentos, fazendo com que o status que os servidores recebam seja somente o informal e o grau de responsabilidade e poder de decisão no serviço esteja aliado a uma função gratificada (FG) recebida, sem critérios racionais para a ocupação das funções atualmente incluídas nestas FGs.

Enfim, a negociação coletiva, que em sua forma de execução prima em obter benefícios para todos, não alcançou o devido êxito, muito em função da falta – nos atores – do perfil necessário para desempenhar as suas funções dentro da mesa, optando sempre pelo diálogo racional e pautado por ampla e irrestrita informação, para que todos os lados possam debater visando chegar a um consenso sem a possibilidade futura de quebra. Impedir que um lado se declarasse superior ao outro, estabelecendo as regras da mesa desde o início, o que não aconteceu no estudo de caso em questão, faz com que o trabalho se desenvolva de forma mais harmônica.

O presente estudo deverá servir – além de base de informações para futuras propostas referentes ao plano de carreira – como fonte de informação para demonstrar a necessidade de atores inspirados no conhecimento teórico visando contribuir para evitar atritos entre governo e classes, que sempre geram crises no atendimento à população e à sociedade, direta ou indiretamente.

Entre as dificuldades encontradas neste trabalho, destaca-se a impossibilidade de contato com todos os membros envolvidos no processo, a qual se indica como oportunidade para estudiosos, assim como para interessados na criação de um plano de carreira estruturado de acordo com conceitos contemporâneos, pois tal obra necessita de longo período de reflexão histórica, social e econômica para base e modelo para todas as carreiras no setor público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARONI, Margaret; OLIVEIRA, José Mendes de. **Desenvolvimento profissional e mobilização de competências no setor público**. XI Congreso Internacional Del CLAD sobre La Reforma Del Estado y La Administración Pública. Ciudad de Guatemala, 2006.

BUFONI, André Luiz. **O Rigor na Exposição dos Estudos de Caso Simples: Um Teste Empírico em Uma Universidade Brasileira**. Disciplina de Monografia Científica – UFRGS – PORTO ALEGRE / RS.

BRASIL. Lei 8.112 de 12 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm

BRASIL. Lei Ordinária nº 9.625, de 07 de abril de 1998. Cria a Gratificação de Desempenho e Produtividade – GDP das atividades de finanças, controle, orçamento e planejamento, de Desempenho Diplomático – GDD, de Desempenho de Atividade de Chancelaria – GDC e de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDCT, e dá outras providências. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%209.625-1998?OpenDocument&AutoFramed

BRASIL. Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998. Dispõe sobre o Plano de Carreira dos servidores do Banco Central do Brasil e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9650.htm

BRASIL. Lei nº 10.769, de 19 de novembro de 2003. Altera dispositivos da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências, e da Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos servidores do Banco Central do Brasil e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/2003/L10.769.htm>

BRASIL. Lei Ordinária nº 10.855, de 01 de abril de 2004. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Previdenciária, de que trata a Lei nº 10.355, de 26 de dezembro de 2001, instituindo a Carreira do Seguro Social, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.855.htm

BRASIL. Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 02/2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm

BRASIL. Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004, das Carreiras da Área Jurídica, de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras de Gestão Governamental, de que trata a Medida

Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; das Carreiras do Banco Central do Brasil – BACEN, de que trata a Lei nº 9.650, de 27 de maio de 1998; e da Carreira de Diplomata, de que trata a Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006; cria o Plano de Carreiras e Cargos da Susep, o Plano de Carreiras e Cargos da CVM e o Plano de Carreiras e Cargos do IPEA; dispõe sobre a remuneração dos titulares dos cargos de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998, e dos integrantes da Carreira Policial Civil dos extintos Territórios Federais do Acre, Amapá, Rondônia e Roraima de que trata a Lei nº 11.358, de 19 de outubro de 2006, sobre a criação de cargos de Defensor Público da União e a criação de cargos de Analista de Planejamento e Orçamento, e sobre o Sistema de Desenvolvimento na Carreira SIDEC; altera as **Leis nºs** 9.650, de 27 de maio de 1998, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, e 11.356, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Legislacao/Leis/081224_Lei_11890_atualizada.pdf

COELHO, Espartaco Madureira. **Gestão do conhecimento como sistema de gestão para o setor público**. Revista do Serviço Público, Ano 55, Números 1 e 2, 2004.

CRUZ, Rachel Pellizzoni da. **Carreiras de Estado e Cargos em Comissão no Brasil Pós-1994 pela perspectiva teórico de Silberman: a consolidação de uma burocracia do tipo profissional**. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo, 2008.

MACHADO, Laya Beatriz Cordeiro Valadares. **Confrontando motivos e imagens relacionados à carreira: um estudo com profissionais de nível superior que se direcionam para o setor público**. Dissertação (Mestrado) – Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais, 2009.

MARCONDI, Nelson. **Políticas Integradas de Recursos Humanos para o Setor Público**. Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública – <http://www.top.org.ar/publicac.htm>. 2003.

MENDONÇA, Sérgio Eduardo A. **A Experiência Recente da Negociação Coletiva na Administração Pública no Brasil**. Foro Iberoamericano: Revitalización de La Administración Pública. Estratégias para La Implantación de La Carta Iberoamericana de La Función Pública. México D.F., México, 2005.

MICOWSKI, Maria Ceci. Apostila Negociação Coletiva I. Curso de Especialização em Negociação Coletiva – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

LOPES, Fernando Dias. Apostila Negociação Coletiva III. Curso de Especialização em Negociação Coletiva – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

NICOLINI, Alexandre Mendes. **Aprender a governar: A aprendizagem de funcionários públicos para as carreiras de estado**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração, Salvador, 2007.

FENASPS – Cartilha do Plano de Carreira

ANEXO A - RELATÓRIOS

***Reunião da Mesa Setorial Nacional De Negociação Permanente do
Ministério do Trabalho e Emprego***

Data: 30/01/2006

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=39>

Representantes:

Bancada Sindical:

FENASPS: Edna Theodoro e Reginélia Catharina,

CNTSS: Jorge de Jesus Silva;

CONDSEF: Pedro Hermengol e Rogério Expedito;

SINAIT: Rosa Maria Campos Jorge e Antônio Carlos Costa.

Bancada Governamental:

MTE: Raimundo Furtado Kappel/SRT, Alda Mitiê/CGRH, Ivando Pinto da Silva/SIT,
Domingos

Lino/SIT, Luiz Eduardo Lemos Conceição/CGRH, Roseli Oneide Zerbinato da
Silva/SPPE,

Dedilson Nunes da Silva/Secretário Adjunto e Sandra Márcia Chagas Brandão/SE

Fundacentro: Luiz Augusto Damasceno;

Ministério do Planejamento: Sandro/SRH e Elisabeth.

Início: 15h20min.

Termino: 19h30min.

Local: Ministério do Trabalho e Emprego, Esplanada dos Ministérios - Bloco F - Sala
433 andar - Brasília - DF.

A Reunião Ordinária da MSNP/TEM.

PAUTA; 1 - MODERNIZAÇÃO DAS DRTS; 2 - SITUAÇÃO DA GEAPE; 3 -
INFORMES SOBRE OS TRABALHOS DO GT DA REESTRUTURAÇÃO DA CSST.

1 - MODERNIZAÇÃO DAS DRT'S.

A reunião iniciou as 15h20min, com a apresentação do Secretário Executivo Adjunto do MTE o Sr. Dedilson Nunes o responsável pelo projeto de Modernização das DRT'S, apresentou as entidades as dificuldades do MTE, quanto à operacionalização. Tendo um corpo de 8 mil funcionários (6.422 ativos e 1.578 terceirizados), que atuam em todo país. Que precisam adequar ao papel do órgão e distribuir melhor os recursos seja pessoal ou de infra- estrutura. Exemplo enquanto a DRT/SE tem mais de 150 funcionários, o Mato grosso conta com cerca de 80, somente. A intenção é agruparmos as pequenas subdelegacias ou postos de atendimento, que muitas vezes não funcionam. Quando funciona é Precariamente. E Preciso que haja o desaparecimento de alguns Postos e Subdelegacias para que tenha melhor desempenho faremos convênios com Correios, Caixa Econômica, Prefeituras, Sindicatos e Ongs. A bancada Sindical reagiu contra a proposta do projeto, de choque de gestão e a precarização das atividades fins do MTE/DRT'S, os representante da CNTSS, FENASPS, CONDSEF e SINAIT, presentes na reunião foram contra, o Jorge/SINDIPREV/SE representante da CNTSS no GT, disse que participou da reunião de apresentação do projeto de reestruturação das DRT'S como projeto piloto em Sergipe e mostrou-se preocupado porque só foi discutido com a participação dos delegados do trabalho, um representante dos administrativos e um representante dos auditores fiscais de cada DRT nós dias 03 a 06/11/04, em Brasília e solicitando a FGV (Fundação Getulio Vargas), um Diagnóstico do novo papel das DRT's como projeto Piloto, mas as entidades nacionais que representam os servidores do MTE, não foram convidadas para subsidiar no debate. As entidades presentes concordaram com a proposta de Rosa Maria representante do SINAIT que defendeu que a indicação dos cargos de comissão seja do quadro do MTE e não por indicação e sugeriu aos representantes das entidades, Presentes se tinham algum problema à participação do SINAIT no sentido de ajudar no processo de carreira, onde não houve objeção.

O Sr. Antonio Costa representante do SINAIT questionou, porque abrir 100 vagas em 2006 e mais 100 vagas em 2007 se precisamos de 708 servidores na área de Fiscalização. Isto é um absurdo.

2 - SITUAÇÃO DA GEAP.

O Domingos Lino do Conselho Deliberativo e da Secretária de Inspeção do Trabalho, iniciou os informes ressaltando que o prazo do convênio do MTE com a GEAP e até o dia 14/02/2006, e comunica que a GEAP foi segregada. Porque todas as operadoras de Saúde que atuam na modalidade autogestão, que tem dupla militância (Saúde e Previdência), deverão segregar suas atividades, No caso da GEAP, seguindo orientação, foi aprovada pelo CONSELHO DELIBERATIVO e CONSELHO CONSULTIVO, a segregação das atividades. Para consecução deste objetivo foi constituído dois grupo de trabalho, um que discutirá os ajustes necessários para a área PREVIDENCIAL, e um outro para a área de SAÚDE E ASSISTÊNCIA. Com relação aos CONVÊNIOS, a Reunião na casa civil o governo orienta todos os órgãos que mantêm convênio e que estejam vencendo até o mês de março/2006 que preparem suas minutas visando à renovação do mesmo junto ás operadora.

ENCAMINHAMENTOS.

A - Publicação de Portaria por parte do Ministério do Planejamento estabelecendo orientações aos ÓRGÃOS do SISTEMA DE PESSOAL CIVIL DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL - SIPEC, sobre a assistência á saúde suplementar do servidor ativo ou inativo e de seus dependentes, mediante convênio ou contrato, de responsabilidade da União de suas autarquias e fundações da outras providencias. Obs. Ainda há duvidas quanto à edição de Portaria ou Decreto. Deverá acompanhar a publicação um termo de referência básico estabelecendo os critérios mínimos para a contratação de plano de assistência médica, convênio ou contrato. O prazo para a edição do instrumento e até o final do mês de janeiro de 2006.

3 - INFORMES SOBRE OS TRABALHOS DO GT DA RESTRUTURAÇÃO DA CSST.

A Elizabeth Muniz SRH/MP, falou para bancada sindical que o governo tinha assinado um acordo interministerial e que cumprirá o item 06 do acordo firmado com a FENASPS,CNTSS,CONDSEF. reunião do dia 17/01/2006 com as entidades presentes que a 1ª fase já passou e que e preciso na 2ª fase o debate será com DIRETRIZES DE CARREIRA, estaremos organizando um seminário no dia 07/02/2006, e que a bancada sindical indique nomes dos técnicos especializados em carreira para subsidiar o debate.

reunião do dia 17/01/2006 com as entidades presentes que a 1ª fase já passou e que preciso na 2ª fase o debate será com DIRETRIZES DE CARREIRA, estaremos organizando um seminário no dia 07/02/2006, e orienta a bancada sindical para indicar nomes dos técnicos em carreira de suas entidades para subsidiar no debate.

Encaminhamentos:

Alda Mittie/CGRH, irá confirmar nova reunião da MSNP/MTE assim a ratificação dos nomes de representação das entidades da bancada Sindical, CNTSS, FENASPS e CONDSEF.

Relatório da Audiência na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento

Data: 14/01/2008

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=358>

Brasília, 11 de janeiro de 2008

Representantes do Governo: Nelson de Oliveira e Ana Lúcia da Silva e Sandro Olivier (Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão)

Representantes das Entidades Sindicais: Sandro Cezar (SINTSAÚDE RJ e CNTSS/CUT), José Ribamar de Lima (SINTSAÚDE RJ) e Rogério dos Reis de Souza Braga (SINTSAÚDE RJ)

Pauta: Equiparação Salarial dos Mata mosquitos e transformação da Indenização de campo em Gratificação de Atividade em Combate as endemias

Na abertura da audiência os representantes das entidades sindicais expuseram as preocupações da categoria diante dos anúncios feitos pelo Ministro do Planejamento Paulo Bernardo sobre os cortes no Orçamento Geral da União, inclusive, com a possibilidade de suspensão dos reajustes já negociados entre o Governo e o movimento sindical. Ainda foi observado pelo movimento sindical que os recursos da CPMF nunca foram utilizados para pagamento dos salários dos servidores públicos.

O Dr. Nelson fez uma breve avaliação sobre a conjuntura política e os impactos que a queda da CPMF traz para o setor público, bem como salientou que o Governo busca agora readequar a peça orçamentária a nova realidade da previsão de receita, uma vez que o País perdeu cerca de 40 bilhões de reais, que os recursos da CPMF eram utilizados para custear basicamente os investimentos sociais, sendo segundo ele assim distribuído: Cerca de 20 bilhões para a área de saúde, 8 bilhões para pagamento das aposentadorias rurais e 12 bilhões para o Programa Bolsa Família.

Em seguida o Dr. Nelson passou a dizer que o Governo cumprirá os acordos já negociados com os servidores que, entretanto será necessário esperar a aprovação do orçamento, para enviar os instrumentos legais ao Congresso Nacional, uma vez que enquanto não é aprovado o OGU (Orçamento Geral da União) o Governo só pode gastar o valor correspondente ao duodécimo do Orçamento, ou seja, um doze avos dos recursos previstos na peça orçamentária. Após passou a dizer que o acordo dos agentes de combate as endemias da FUNASA será cumprido e que existe um compromisso do Governo de dar consequência as negociações já realizadas pagando o 50,32%, já previsto para este ano.

Uma outra afirmação do Governo que merece destaque é de que a equiparação salarial, conforme consta no acordo celebrado com as entidades sindicais, terá efeito financeiro no mês de março, cujo pagamento será feito nos primeiros dias de abril, havendo assim tempo hábil para editar o instrumento legal para transformá-lo em Lei.

Já em relação à transformação da indenização de campo em gratificação por atividade em combate as endemias foi dito que a proposta já foi confeccionada pelo Coordenador Geral de Recursos Humanos da FUNASA Adalberto Fulgêncio e que esta sendo analisada pelo Diretor de Normas e Legislação da SRH/MP Antonio de Pádua Casela e que o Governo deverá marcar uma audiência para tratar especificamente deste tema em curto espaço de tempo, pois sabe das dificuldades que esta questão traz para os trabalhadores.

Ao termino da audiência aproveitamos o momento para perguntar ao Governo como ficam as negociações acerca da antecipação das parcelas que faltam para integralizar os

47,11% dos servidores da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho. O Governo respondeu dizendo que as conversas serão retomadas a luz da nova realidade orçamentária, mas que a intenção do Governo de resolver a questão de acordo com o novo Orçamento Geral da União.

Relatório da Audiência MPOG/SRH – Negociação Carreira do Seguro Social

Data: 02/06/2008

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=521>

CNTSS/CUT: Terezinha de Jesus Aguiar, Pedro Totti e Edílson Espíndola.

GOVERNO: Idel Profeta, Vilma Ramos, Julio Perez, Ana Lúcia, Cláudio e Eli Lara.

A audiência estava agendada para o dia 04 de junho, contudo a CNTSS/CUT conseguiu antecipar dia 27 de maio. Esta audiência foi coordenada pelo Assessor do Secretário de Recursos Humanos, Sr. Idel Profeta, justificando a ausência do Secretario Nacional de Recursos Humanos Sr. Duvanier Paiva Ferreira, que se encontra em viagem no exterior. Em seguida, fez um breve relato sobre a Política de Recursos Humanos do Governo Lula, bem como das negociações efetuadas ao longo do primeiro mandato e o impacto financeiro incrementado na folha de pagamento. De acordo com Sr. Idel a folha em 2003 era de 40 bilhões, hoje está em 57 bilhões e acrescentou: até 2011 estes valores devem chegar a 118 bilhões.

Foi ainda destacado pelo representante do Governo (Idel Profeta) que o MPOG/SRH está trabalhando com um formato de remuneração de duas parcelas, ou seja, o Vencimento Básico – VB e uma Gratificação de Desempenho – GD, bem como a orientação é que o valor da maior remuneração não ultrapasse 10 (dez) vezes o valor da menor remuneração.

Informou ainda, que no momento estão envolvidos na negociação com 10 (dez) categorias entre elas, a da Ciências e Tecnologia, Banco Central, Fisco, Médicos Peritos, Circulo de Gestão(Audidores), IBAMA, DENIT e, agora, com a Carreira do Seguro Social. Destacou ainda que, as tabelas apresentadas pela CNTSS/CUT e FENASPS estão muito distantes do que pode ser oferecido pelo Governo, porém não apresentou

nenhuma contraproposta de tabela. Após este breve relato, as Entidades se posicionaram sobre o que esperavam daquela audiência.

Para CNTSS/CUT a proposta é qualificar o processo de negociação, com destaque para estruturação da Carreira e da Tabela. Destacamos também as audiências que já foram realizadas, nas quais reafirmamos o caráter especializado do trabalho no INSS realizado pelos servidores. Nesta oportunidade, destacamos que a formação desta força de trabalho e a sua relação com os demais cargos da Carreira de Analistas do Serviço Público, além das condições de trabalho, do sistema corporativo da formação técnica necessária, bem como as fragilidades que estão expostos frente aos Processos Administrativos Disciplinar. Por fim, declaramos que, se o INSS está onde está deve-se em muito da dedicação dos servidores.

Neste sentido, a representante do MPS – Sra. Vilma Ramos concordou que, de fato os servidores têm colaborado com as melhorias no atendimento no INSS.

Após varias intervenções dos representantes das Entidades, ficou pactuado que devemos valorizar o processo de negociação de forma objetiva. Isso significa, na fala das Entidades representativas, CNTSS/CUT e FENASPS, que o Governo deve apresentar, por escrito, uma resposta à Pauta ora entregue no MPOG/SRH.

Em seguida, a CNTSS/CUT destacou o tratamento dado aos aposentados e nossa luta pela paridade; neste momento os representante do Governo- Sr. Idel Profeta declarou que o tratamento a ser dado para o Seguro Social não será diferente do que está sendo direcionado para as Tabelas que já foram negociadas, ou seja, 40 pontos da GDASS para o ano de 2008 e 50 pontos para 2009 (conquista efetivada após fechamento das negociações para Seguridade Social, que foi incluída através de um Termo Aditivo, assinado em conjunto com a CONDSEF-Entidade representativa das demais categorias contempladas, na MP - 431 que trata do Nivelamento de Tabelas).

Apesar de todos os esforços em prolongar durante esta semana as negociações, os representantes do governo remarcarão nova agenda para o dia 03 de junho, às 10 hs, podendo prorrogar para o período da tarde e até durante a próxima semana como objetivo da construção negociada de uma Tabela, com texto que será anexado, considerando que temos uma Pauta para negociação, ou seja, a questão não se encerra na construção da Tabela, mas ainda há reivindicações pendentes na Carreira do Seguro Social.

Por fim, o Sr.Idel informou que a proposta do Governo é encaminhar uma nova Medida Provisória contemplando inclusive o Seguro Social, até meados do mês de julho e

conclui: há muitas dificuldades internas, no próprio Governo, que precisam ser superadas para chegar a uma Tabela de Salários; essa meta está sendo perseguida pelo atual Governo com o objetivo de concluir até 2010 com o mínimo de Tabelas Salariais no Poder Executivo.

Nova rodada de negociação está agendada para o dia 03 de junho, às 10 horas no MPOG, podendo ser prorrogada para o período da tarde e os próximos dias com o objetivo de fechar numa proposta de Tabela Negociada entre as partes – Governo e as Entidades.

Relatório de Audiência de Instalação do GTN do Seguro Social

Data: 10/08/2008

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=649>

Relatório da Audiência De instalação do Grupo Trabalho Nacional do Seguro Social

- Bancada do Governo:

1. MPS:: Ministro Jose Barroso Pimentel,

Secretario Executivo Carlos Eduardo Garbas

Técnicos: Gerseni Maria Gondim e Rose Mary Oliveira

2. INSS: Presidente do INSS: Marco Antonio de Oliveira

Diretor de RH- Dedilson Nunes.

Técnicos: Marco Antonio Augusto Polônio, Izabel Cristina e Vânia Venancio, Izabel Cristina Susuki, Lílian Rosa, Suelia M. Valadares.

3. Casa Civil: Alexandre Carvalho

4. Ministério do Planejamento: Maria do Socorro M. Gomes

- Bancada dos Trabalhadores:

.1. CNTSS: Terezinha de Jesus Aguiar e Pedro Totti

2. FENASPS: Jorge Ricardo Moreira

Instalada a presente audiência às 15:40 pelo o sr. Ministro da Previdência Social Jose Pimentel, que fala a importância deste momento para os servidores, bem como para a Previdência Social pós assinatura do Termo de Acordo entre o Governo e as Entidades representativas dos servidores que teve como resultado a edição de novas tabelas salariais; informa que toda a direção do Ministério e do INSS e o Governo como um todo tem o maior interesse em fazer um trabalho conjunto com as Entidades representativas dos servidores; destaca o processo de negociação coordenado pelo Ministério do Planejamento e Secretaria de recursos Humanos frente a construção das tabelas salariais e que, agora , neste momento, a importância esta no processo de construção da carreira, velha reivindicação da categoria; Destaca ainda, que o convenio do MPS/INSS com a CEF sobre o financiamento de moradias para os servidores esta em fase de conclusão e já para o próximo mês os servidores terão acesso a intranet para inscrição; os aposentados o acesso será através da internet.

Para o Secretario Executivo do MPS, sr. Garbas é sem duvidas um momento importante para os servidores da Previdência Social pois, é neste momento que vamos organizar o trabalho e a carreira desses trabalhadores e destaca;” me lembro que, quando muitos servidores não deram a devida importância por ocasião da extinção do ex-INAMPS, perdemos”.

Para o Presidente o INSS a importância deste momento esta em privilegiar as negociações entre os representantes do Governo e as Entidades representativas dos servidores.

Finalizado a cerimônia de instalação do GTN de construção da carreira do seguro Nacional, foi desfeito a referida mesa.

Prosseguindo os trabalhos, a Sr^a Rose Mary, responsável pela coordenação do GTN, dá continuidade aos trabalhos, retomando a pauta de convocação.

Neste sentido, foi feito um análise do atual panorama situacional da Avaliação de Desempenho, pelo Diretor de RH, Sr^o Dedilson, que apresentou o relatório final do GT/PT/SE/MPS n^o 85/07,; bem como do resultado do Projeto Piloto, foi ainda apresentado o documento que Regulamenta a Gratificação de Desempenho e um breve histórico da estrutura da regulamentação, através do Decreto Presidencial além do Decreto n^o 6.493, de 30/07/08; Portaria Ministerial que indica o IMA- Indicador médio do Acervo como instrumento da Avaliação Institucional; metodologia de Avaliação Individual tendo como instrumentos aspectos que tratam do processo de:

- 1- Flexibilidade às Mudanças,
- 2- Relacionamento Interpessoal,
- 3- Trabalho em Equipe,
- 4- Comprometimento com o trabalho e,
- 5- Conhecimento e Auto-desenvolvimento.

O Diretor de RH, Sr Dedilson também de outras ações necessárias para colocar em pratica o primeiro ciclo de avaliação, que terá duração de seis(06) meses para fins de pagamento da GDASS, ou seja, o Funcionamento da Infra-Estrutura Tecnológica, a Capacitação e o Plano de Comunicação e mais uma reafirmou que a proposta tem como objetivo municiar a Direção do MPS/INSS enquanto Instrumento de Gestão.

A representante do Ministério do planejamento, sr^a Maria do Socorro chamou a atenção quanto às preocupações de que esse instrumento tenha a confiabilidade necessária dos objetivos propostos, ou seja, seja de fato um instrumento de gestão pois, esta é a discussão que vem sendo desenvolvida na SRH com o objetivo da melhoria da prestação de serviços pelo Estado Brasileiro.

Em seguida, reafirmamos, enquanto representante da CNTSS toda a nossa discussão sobre Gratificação de Desempenho e questão sobre as condições de trabalho e a situação de perdas financeira gerada por ocasião das aposentadorias.

Por fim, foi aprovado um cronograma para próximas reuniões:

- Dia 11 de agosto às 14hs
- Dia 18 de agosto às 14hs
- De 25 até 28 de agosto 14hs.

Relatórios de Audiências GT's INSS

Data: 18/11/2008

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=756>

Relatório GT INSS

Bancada do Governo: Ministro do MPS, José Barroso Pimentel, Secretario Executivo Carlos Eduardo Garbas - Presidente do INSS: Marco Antonio de Oliveira, Diretor de

RH- Dedilson Nunes - Bancada dos Trabalhadores: CNTSS: Terezinha de Jesus Aguiar e Pedro Totti e FENASPS: Jorge Ricardo Moreira.

O Ministro da Previdência Social, José Pimentel inicia a audiência falando da importância deste momento para os servidores, bem como para a Previdência Social pós-assinatura do Termo de Acordo entre Governo e as Entidades dos servidores que teve como resultado a edição de novas tabelas salariais; assinatura de um termo de acordo e a instalação de dois GTs: 1º grupo será instalado na Previdência/INSS e discutirá a regulamentação da GDASS e a jornada de trabalho, o 2º grupo no MPOG/SNRH, que tem como objetivo discutir a regulamentação e a implantação da carreira, Informou ainda que o governo tem o maior interesse em fazer um trabalho conjunto com as Entidades e destacou o processo de negociação coordenado pelo MPOG e SRH frente a construção das tabelas salariais e que, agora, neste momento, a importância está no processo de construção da carreira, antiga reivindicação da categoria.

Em seguida a bancada sindical apresentou sua pauta; destacando que as condições de trabalho podem influir diretamente na avaliação de desempenho, consequentemente na GDASS. Logo após o diretor de RH, Srº Dedilson fez uma análise da Avaliação de Desempenho e mostrou o resultado do Projeto Piloto, que para o governo é positivo, tendo em vista que em todas as GEX (Araraquara, Belo Horizonte, Goiânia, Londrina e Recife) houve uma significativa redução do tempo de repesamento dos benefícios habilitados, a partir do instrumento de monitoramento do IMA- Indicador Médio do Acervo; portanto, o IMA deve ser o instrumento a ser utilizado pela Instituição para mensurar a Avaliação Institucional; quanto a Avaliação Individual o processo deve considerar competência de cada servidor: Flexibilidade às Mudanças, Relacionamento Interpessoal, Trabalho em Equipe, Comprometimento com o Trabalho, Conhecimento e Autodesenvolvimento. De acordo com Dedilson o primeiro ciclo de avaliação terá duração de seis (06) meses. A representante do Ministério do Planejamento, Maria do Socorro chamou a atenção quanto confiabilidade necessária dos objetivos propostos na Avaliação de Desempenho enquanto instrumento de gestão, pois esta é a discussão que vem sendo desenvolvida na SRH com o objetivo da melhoria da prestação de serviços pelo Estado Brasileiro.

2º Relatório da Reunião GTN

Representantes do Governo: Gerseni M. de Carvalho, Rose Mary Oliveira, Suelia M, Valadares, Liliane Ferreira, Antonio Augusto, P. Medeiros. Bancada Sindical: da CNTSS Terezinha Aguiar e Pedro Totti e FENASPS Jorge Ricardo Moreira.

Pauta: Protótipo do Sistema de Avaliação de Desempenho INSS; Avaliação de Desempenho nos Órgãos do SIPEC; Atos Internos: Instrução Normativa.

Ao iniciar os trabalhos foi apresentada proposta de implantação da Avaliação de Desempenho no INSS, tendo como orientação o Decreto presidencial nº 6.493, de 30 de junho de 2008, tem por base o que foi negociado no GTN, em 2007, pela CNTSS e FENASPS.

Para avaliar o desempenho do servidor (a), no exercício das atribuições do cargo ou função; o período de avaliação será semestral e efetuada por meio de um sistema informatizado, garantindo assim, a segurança no resultado das informações, afirmou o governo. a Avaliação Individual será feita pela chefia imediata que serão avaliados os seguintes aspectos: Flexibilidade às mudanças; Relacionamento Interpessoal; Trabalho em Equipe; Comprometimento com o Trabalho; e Conhecimento e Autodesenvolvimento do (a) servidor(a). Quanto as Chefias serão observados os seguintes aspectos na avaliação: Capacidade de Liderança; Planejamento; Comprometimento com o trabalho; Gestão das Condições de Trabalho e Desenvolvimento das Pessoas; e Relacionamento Interpessoal.

Para a Avaliação Institucional a proposta é utilizar a IMA/GDASS, calculando o tempo de represamento de benefício x total de benefício represado. Para o pagamento da GDASS, a proposta é estabelecer uma tabela de Equivalência da Meta Institucional x Redução do IMA.

O ministério do Planejamento por outro lado tem uma Nova Sistemática para Avaliação de Desempenho na Administração Pública Brasileira, sob a coordenação da SRH, a partir do monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do servidor (a). O objetivo é a promoção da melhoria da qualificação dos serviços públicos e a subsidiar a política de gestão de pessoas, capacitação, desenvolvimento no cargo, carreira, remuneração e movimentação de pessoal. Portanto, a Avaliação Institucional deve refletir a contribuição da equipe de trabalho para o cumprimento de metas que serão fixadas anualmente e devem estar em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no PPA - Plano Plurianual, na LDO-Lei de Diretrizes Orçamentárias e LOA-Lei Orçamentária Anual. Na avaliação Individual reflete as competências do (a) servidor(a). Está previsto um Comitê Gestor da Avaliação de

Desempenho, com representação dos Órgãos envolvidos, da Sociedade Civil e representantes das Entidades que participam da MNNP. Após a apresentação as Entidades debateram ponderando acerca das condições de trabalho, sistema corporativo, carência e capacitação dos servidores destacando sobre a participação da sociedade civil neste processo de Avaliação de Desempenho, inclusive a sociedade civil não participará da avaliação de desempenho no processo do INSS.

3º Relatório do GTN

Pauta: Atos Administrativos

Retomada a agenda sobre a discussão da regulamentação da GDASS com a Equipe do MPS/INSS apresentando a Instrução Normativa que Dispõe sobre diretrizes e critérios da sistemática de avaliação de desempenho individual e institucional tendo com base o Decreto Presidencial nº 6.493, de 30 de junho de 2008; consta nesta IN os procedimentos legais para composição das Comissões de Avaliação de Recursos-CAR, no âmbito da Administração Central GEX-Regional, e GEX-Executiva, com a finalidade julgar, em ultima instancia, os eventuais recursos interpostos pelos servidores quanto o resultado da avaliação de Desempenho Individual; Foi também discutida a atribuição do Comitê Gestor da Avaliação de Desempenho-CGAD em âmbito Regional e GEX; foi ainda discutida pelo GTN a atribuição da Diretoria de RH e das Unidades Descentralizada de RH;

4º Relatório do GTN-GDASS

Pauta: Atos Internos: Processo Eleitoral dê representantes dos Servidores nas CAR. CGRAD e SAD.

Os trabalhos começaram com a exposição dos textos sobre as atribuições nas comissões e comitês. Após apresentação e discussão da proposta de Minuta foi concensuada entre as duas bancadas texto que no momento se encontra em análise jurídica. Reiniciada a discussão sobre IMA/GDASS e os reflexos para pagamento dos servidores (as), foram feitas várias simulações concluindo que o pagamento na forma proposta pelo GTN vai gerar sérias e graves distorções, neste sentido, a CNTSS solicitou um técnico específico para elaborar uma proposta a ser discutida na próxima reunião do dia 18 de novembro/08, às 10 horas, pauta: Atos Internos: escalonamento da avaliação institucional. Os diretores da CNTSS/CUT Irineu Messias e Terezinha de Jesus Aguiar estarão à mesa.

GT – Implementação da GDASS

Data: 19/11/2008

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=757>

A reunião do GT aconteceu nesta última terça-feira e estavam presentes os diretores da CNTSS, Irineu Messias e Terezinha de Jesus. A Confederação está preocupada com os prejuízos financeiros que os trabalhadores poderiam ter com a implementação da GDASS. Segundo Irineu a preocupação é pela devolução dos valores caso os servidores não consigam atingir as metas estabelecidas, já que lei 11.501/07 prevê em dos seus artigos que haverá compensação a maior ou a menor por parte dos servidores.

Relatório da Audiência com o Presidente do INSS Valdir Moyses Simão

Data: 26/03/2009

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=relatorio&acao=lerNoticia&id=858>

Audiência no INSS – dia 17/03/2009

Presentes

INSS Valdir Moyses Simão – Presidente

Walter Shigueru Emura – Diretor de Recursos Humanos

CNTSS/CUT Irineu Messias de Araújo – Secretário de Comunicação

Terezinha de Jesus Aguiar – 1ª Secretária

Eliana Bohland – assessora

Pauta:

1. Pagamento das três referências (Lei 11.501) – Analistas e técnicos previdenciários.

A CNTSS solicita informações quanto à movimentação dos servidores de início de carreira, conforme Emenda apresentada à MP- 441, aprovada pela Lei 11.907. De acordo com o Diretor de RH do INSS- Walter Emura o INSS vai pagar a todos os servidores que estão nesta condição, retroativo a julho/08 e acrescenta: “ Não houve pagamento devido a um problema de sistema relativo ao SIAPE. A Secretaria de Recursos Humanos – MP informou que já foi implantada a correção. Ainda de acordo com o Diretor de RH, a priori deverá ser feito o pagamento com exercício anterior, dependendo da liberação de verba pelo Ministério do Planejamento,

2. Progressão Funcional:

A CNTSS questiona o Diretor de RH que desde a edição da Lei 11.501, os servidores ficaram prejudicados sem a progressão. Walter Emura informa que regulamentação se dará através de edição de Decreto, a ser editado pelo Ministério do Planejamento e, que o RH e a Direção do INSS já solicitou ao MPOG/SRH a publicação deste Decreto.

3. GEAP

O INSS considera que a mudança no modelo contributivo na GEAP irreversível e já assinou novo contrato com a GEAP.

No dia 18 de março estarão realizando reunião para orientar as unidades de Recursos Humanos em nível de Brasil, sobre o processo de adesão dos servidores e pensionistas, que irão receber correspondência com todas as informações necessárias para proceder a opção de ficar no GEAPSaude II ou migrar para quaisquer um das modalidades disponíveis pela GEAP, ou seja, GEAPClassico, Referencia ou Essencial.

Os servidores devem procurar a GEAP para fazer a opção de modalidade do plano de saúde.

A perspectiva é que, considerando este período para a opção, os novos valores de R\$ 115,19 por assistido, sejam descontados a partir de maio (folha de pagamento de abril).

4. Avaliação de Desempenho

A CNTSS/CUT participou do Grupo de Trabalho sobre avaliação de desempenho e jornada de trabalho e levantou diversos questionamentos sobre a nova metodologia para o servidor receber a GDASS:

-que todos os servidores devem ter ciência que a nova sistemática de avaliação de desempenho vai influir diretamente nos valores de pagamento da GDASS, ou seja, a Avaliação Institucional, 80 pontos, estará sujeito ao cumprimento de metas.

-que todos os gestores envolvidos no gerenciamento do sistema de controle GDASS sejam capacitados e tenha consciência de seu papel na nova sistemática de Avaliação de Desempenho, em fim, papel de cada gerente/chefe em todas áreas envolvido diretos pelo funcionamento a contento do sistema;

-que as condições de trabalho ainda temos pendências em diversas APS's sobre: carência de servidores, uniformização de procedimentos, mudança de legislação, espaço físico, sistema corporativo lentos;

-Projeto de Lei 248 – Demissão por Insuficiência de Desempenho em tramitação no Congresso Nacional.

Questionamos, como já fizemos em outros espaços de diálogo com o governo, por que este projeto continua tramitando, já que o governo vem propondo e implantando outro modelo de avaliação de desempenho.

O presidente do INSS coloca que não está na alçada da instituição interferir neste processo, mas afirma que todo processo de avaliação a ser impantado não tem caráter punitivo.

Mesmo assim, questionamos que a aprovação deste projeto é incoerente com o que o governo vem manifestando e que não aceitamos que o processo de avaliação venha a ser utilizado para perseguir e penalizar servidores.

O INSS afirma que só irá implementar a avaliação de desempenho a partir do momento em que a capacitação atingir 100% dos servidores, sendo parte realizada à distância e também em alguns encontros presenciais

Para o INSS, o objetivo e resultados pretendidos com esta avaliação são: contribuir para o reconhecimento e valorização dos servidores, apontando critérios para o processo de qualificação profissional e prevê metas para garantir o alinhamento estratégico da instituição, fazendo com que todos caminhem na mesma direção.

Também afirmam a avaliação de desempenho não deve ter caráter punitivo.

5. Condições de Trabalho

A CNTSS/CUT questionou a respeito de déficit de pessoal e a preocupação com o agravamento desta situação com a abertura de novas agências.

A informação do INSS é que serão abertas 720 novas APSs e que reconhecem que já há déficit de pessoal e que pretendem encaminhar esta questão da seguinte forma:

- a) Primeiramente irão realizar uma enquête interna, entre os atuais servidores, para saber se há interesse de transferência para alguma das novas APSs ou para uma das APSs já existentes, para dimensionar o concurso público;
- b) Consideram que cada APS deve ter, no mínimo, 3 servidores, seguindo o critério de que para cidades com mais de 20 mil habitantes implantar uma unidade da Previdência Social.
- c) Solicitaram homologação de mais candidatos do concurso vigente;
- d) Solicitação de novo concurso público.

6. Saúde do Trabalhador

O INSS está em contato com a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, que está criando um novo sistema em atenção à Saúde do Trabalhador. Em breve, será publicado um decreto estruturando este novo sistema. A GEAP irá operacionalizar o atendimento e acrescenta: “ já temos no INSS dois estados da região sul sendo implantados esses projetos pilotos”.

7. Plano de Carreira

Por fim, a CNTSS/CUT externou sua posição de que o debate prioritário deve ser sobre a Carreira.

O INSS coloca que há concordância em definir atribuições, papéis e a carreira pretendida.

Colocamos ainda, que é necessário discutir esta questão em curto prazo. Ressaltamos que o INSS tem uma força de trabalho qualificada, que quer permanecer na instituição e que precisa de contrapartida da Instituição, que é a definição da carreira.

Portanto, a CNTSS/CUT cobrou do INSS a retomada da discussão da Carreira no período mais breve possível.

8. Termo de Opção: retomada da opção pela Carreira do Seguro Social.

A CNTSS mais uma vez requereu a abertura de termo de adesão para aqueles servidores que ainda estão fora do Carreira do Seguro Social. Informamos que atualmente ainda há

servidores em diferentes carreiras: Carreira Previdenciária, PCC, PGPE, carreira da Seguridade Social e Trabalho e Carreira do Seguro Social. Alegamos que do ponto de vista gerencial é inconcebível para o INSS gerir seus servidores através de cinco modalidades diferentes de carreiras. Por conta disso, pleiteamos nova abertura de prazo, para todos os servidores que estão na outras quatro carreiras possam estar na Carreira do Seguro Social.

O presidente Valdir Simão, informou que o INSS tem todo o interesse para que estes servidores permaneçam na instituição e enviou documento para o Ministério do Planejamento/Secretária de Recursos Humanos, solicitando nova abertura de prazo para adesão à Carreira do Seguro do Social.

ANEXO B – NOTÍCIAS

***Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social CUT –
CNTSS/CUT***

Data: 19/03/2007

Título: Lula sanciona Lei 11.457/07 e a Medida Provisória 359 do INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=109>

Leia mais sobre a Lei 11.457/07 da Receita Federal do Brasil e a Medida Provisória 359 do INSS.

Data: 21/08/2007

Título: CNTSS acompanha Projeto-Piloto sobre a Avaliação de Desempenho do INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=175>

A CNTSS-CUT através do Grupo de Trabalho que discute a reestruturação da Carreira do Seguro Social vai está acompanhando a implantação do Projeto Piloto sobre Avaliação de Desempenho no INSS.

A decisão da CNTSS/CUT em participar deste debate se deu por entender que o Governo Federal iria fazê-lo com ou sem a participação das entidades sindicais. Se isto acontecesse seria um enorme prejuízo para os servidores. Portanto, A CNTSS decidiu participar tendo como base algumas premissas:

- a) O GT deve continuar o debate sobre a reestruturação da Carreira do Seguro Social;
- b) Que o GT não se atenha tão-somente a discutir a avaliação de desempenho ou regulamentação da GDASS;
- c) Políticas de valorização e capacitação permanente dos servidores, além de discutir os problemas de gestão do INSS, jornada de 06 seis horas, concurso publico, etc;
- d) A definição de uma política que corrija o mais imediato possível – e simultaneamente à implementação da Avaliação de Desempenho – as péssimas condições de trabalho, entre elas, os problemas constantes nos sistemas de informática, cujo funcionamento ruim e muitas vezes lento, impede o atendimento ágil ao segurado;

- e) Outros temas que interfiram ou venha a interferir no desempenho funcional dos servidores;
- f) Que o resultado da construção e elaboração do GT seja submetido á apreciação – para referendo ou não – dos sindicatos que seguem a orientação política da Confederação.

Sobre a avaliação de Desempenho propriamente dita, a CNTSS insistiu até antes da conversão da MP 359/07 em Lei, que a mesma fosse, no limite, Avaliação Coletiva, conforme nossos Acordos de Greves passados, muito embora nossa estratégia fosse se opor a toda e qualquer avaliação, em virtude do caráter autoritário de muitos gestores públicos. Se tivéssemos de admitir a Avaliação de Desempenho, que esta fosse Coletiva, e que TODOS fossem avaliados: gestores, a instituição e por último, os servidores.

Neste sentido, antes da edição da MP 359.07, a CNTSS/CUT reivindicou através de Ofício, que a GDASS fosse paga no percentual de 100% até que ocorresse a regulamentação – março de 2008 -, posto que, se fazia necessário estabelecer regras claras de como seria todo este processo de avaliação. O Governo aceitou apenas que 80% da GDASS ficasse atrelada à Avaliação Institucional, e 20% à Avaliação Individual, cujo processo de experimentação irá ocorrer através de um Projeto-Piloto que ocorrerá entre os meses de setembro, outubro e novembro de 2007.

A proposta do Governo é aplicar este projeto-piloto em uma Gerência Executiva de cada Gerencia Regional. O indicador para a Avaliação Institucional será o IMA (Índice Médio de Acervo). A idéia é baixar em 10% o IMA durante 03 meses (setembro, outubro e novembro).

Ficou acertado que os benefícios que dependam de outras áreas (laudos, RD e SP) não entram no levantamento do IMA, bem como, os benefícios agendados que só farão parte do IMA quando do recebimento dos documentos e não com a sua data retroagida.

Diante de nosso questionamento constante e freqüente de o INSS querer discutir avaliação de desempenho, nas reuniões do GT fomos informados que produtividade, avaliação de desempenho serão estendidas à toda Administração Pública Federal, pois é uma posição política já definida internamente no Governo para todas as Carreiras.

Na última reunião do GT questionamos as hora-extras e demonstramos que este tipo de política não resolve o problema do acúmulo de processos e antecipação da agenda. Reafirmamos a necessidade urgente da contratação por concurso público de novos servidores para que se possam desempenhar melhor as funções.

Protestamos contra o péssimo estado de várias agências que não têm possibilitado um bom atendimento aos segurados em virtude das precárias condições de trabalho em que estão submetidos os servidores.

Por esta e outras razões é que a CNTSS está no GT não só para discutir a regulamentação da Avaliação de Desempenho, mas também para exigir do Governo uma ação imediata que corrija a falta de condições no ambiente de trabalho, além das premissas acima mencionadas.

A CNTSS/CUT não aceitará a mera implantação da produtividade se o Governo não começar a resolver questões aqui apresentadas. Caso o Governo se recuse a implementar tais políticas corretivas, a CNTSS discutirá com sua base – já avisou ao INSS – sua retirada deste Grupo de Trabalho.

Como dissemos acima, o Projeto-Piloto começará a ser implantado a partir de setembro nas seguintes Gerências Executivas: Araraquara (SP), Belo Horizonte (MG), Londrina (PR), Recife (PE) e Goiânia (GO). Antes disso, porém, membros da Direção de INSS, em Brasília, integrantes do Grupo de Trabalho, estão realizando reuniões preparatórias nas Gerências acima mencionadas, a saber:

Região 1 – Gerência Executiva de Araraquara – 30.08.07

Região 2 – Gerência Executiva de Belo Horizonte - 23.08.07

Região 3 – Gerência Executiva Londrina - 28.08.07

Região 4 - Gerência Executiva do Recife - 21.08.07

Região 5 – Gerência Executiva de Goiânia – 16.08.07

Estas reuniões terão como objetivo a explicação do Projeto-Piloto sobre avaliação de desempenho. Participarão delas, um servidor das APS ligadas às Gex's onde ocorrerá o

Projeto, além do próprio chefe. Lembrando que, na fase da aplicação do Piloto, a CNTSS vai acompanhar em nível nacional e exigiu que seus sindicatos possam acompanhar também nos estados e através dos servidores um por Gerencia Executiva. Será criado um Comitê Avaliação que funcionará para acompanhar institucionalmente todo processo de avaliação que também servirá como instância de recurso, caso o servidor não concorde com a avaliação a ele atribuída. A mesma será composta por 03 integrantes: o chefe de Recursos Humanos, um servidor da área meio, e outro da área fim. Defendemos que esses servidores sejam eleitos e não indicado pela Gerência.

A CNTSS estará divulgando com maiores detalhes, como se dará todo o processo do Projeto-Piloto da Avaliação de Desempenho. Não o fez ainda por não ter recebido do INSS a versão final e oficial.

CNTSS na Defesa de Direitos e avanço nas conquistas!

Data: 28/01/2008

Título: Grupo de Trabalho retoma discussão sobre reestruturação das carreiras do INSS e Ministério da Saúde

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=380>

Nesta terça-feira, 29/01, em Brasília o Grupo de Trabalho do Seguro Social se reúne para discutir a regulamentação da Gratificação de Atividade do Seguro Social (GDASS) e a reestruturação da carreira. No encontro, os dirigentes da CNTSS/CUT vão o resultado do projeto-piloto da avaliação de desempenho dos servidores do INSS, que foi aplicado entre os meses de setembro e dezembro de 2007.

“Nós da CNTSS/CUT somos contra essa avaliação individual de desempenho por causa dos riscos dos servidores serem prejudicados do ponto de vista salarial e funcional. É preciso levar em conta as péssimas condições de trabalho que a maioria desses servidores é obrigada a enfrentar, sem muitas vezes dispor de uma estrutura mínima como ventiladores, ar-condicionado e até material de escritório”, considerou o secretário de Comunicação da CNTSS/CUT, Irineu Messias.

Também na próxima quinta-feira, 31/01, em Brasília, o Grupo de Trabalho da Carreira da Saúde irá reiniciar o processo de discussão sobre a reestruturação da Carreira. O objetivo é agilizar o debate da reestruturação da carreira e a retomada da negociação da proposta apresentada pelo Governo Federal, em novembro passado.

Nos dois encontros, será exigido o cumprimento dos acordos firmados com as entidades representativas dos servidores públicos, garantindo os reajustes e a realização de novos concursos. “A CNTSS condena o desrespeito do Governo Lula com a ameaça de congelamento de salários dos servidores do INSS e Ministério da Saúde”, declarou Irineu Messias.

Data: 03/03/2008

Título: CNTSS/CUT não assina relatório final do GT da regulamentação da Gratificação de Atividade de Desempenho do Seguro Social (INSS)

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=423>

Única entidade sindical a compor o Grupo de Trabalho criado há mais de um ano com o objetivo de regulamentar a Gratificação de Desempenho de Atividades do Seguro Social (GDASS), a Confederação Nacional dos Trabalhadores de Seguridade Social (CNTSS/CUT), não assinou o relatório final do GT, em reunião realizada entre os dias 12 e 15 de fevereiro, em Brasília. A decisão da Confederação, ratificada no encontro da direção geral da entidade, entre os dias 21 e 23, em São Paulo, se deu pela recusa do Governo Lula, em retirar de tramitação no Congresso Nacional, o Projeto 248/98.

“A CNTSS decidiu participar desse GT por se tratar de um assunto extremamente complexo capaz de mexer profundamente com a carreira do servidor e nós não seríamos irresponsáveis de deixar esse tema ser discutido sem a representação dos trabalhadores” declarou a presidenta da CNTSS, Maria Aparecida Faria.

Embora tenha tido avanços, o resultado final do GT ainda não atende todas as reivindicações do servidor, principalmente no que diz respeito às possíveis oscilações salariais para o servidor ativo, após avaliação semestral, e valores diferenciados pagos aos aposentados.

No relatório o governo quer que a CNTSS assine o documento, cujo principal teor é a regulamentação da avaliação de desempenho sem as correções das péssimas condições de trabalho existentes nas diversas agências do INSS em todo país.

A confederação defende a garantia de um processo permanente de capacitação, além do reconhecimento das qualificações feitas por iniciativa do próprio servidor.

“Outra questão é que a avaliação do desempenho não deve ter a função de punir o servidor, mas sim de ser uma forma de estimular a sua reciclagem.

Nós entendemos que o INSS não tem dado as condições necessárias para que haja um melhor desempenho dos servidores, observou o secretário de Comunicação, Irineu Messias.

PL-248 - A preocupação da CNTSS é baseada também em consequência do Projeto de Lei 248/98, que trata da perda do cargo público por insuficiência de desempenho. O projeto, oriundo do governo Fernando Henrique, ganhou celeridade na tramitação no Congresso Nacional. “A CNTSS percebeu o risco da aprovação do PL-248 em um momento que o governo impõe também o projeto da avaliação do desempenho. São questões que não podem estar atreladas, uma vez que o desempenho do servidor depende da estrutura que ele dispõe e da capacitação e qualificação permanentes, sem esses pontos resolvidos, a perda do cargo por insuficiência de desempenho é extremamente injusta”, afirmou Maria Aparecida.

A CNTSS quer que o governo Lula retire da pauta do Congresso o PL-248. “Não havia como assinar o relatório do GDASS sem que o governo se posicionasse em relação à retirada do PL-248”, declarou Terezinha Aguiar, primeira secretária da CNTSS, e integrante do Grupo de Trabalho.

Avanços –A CNTSS/CUT reconhece que houve avanços na discussão do GT, entre eles a instituição de um comitê de avaliação composto por três servidores, sendo dois eleitos entre os próprios servidores. Também foi reduzido o percentual do IMA (Idade Média do Acervo) de 20% para 10%, durante o período semestral de avaliação.

A CNTSS/CUT defende a incorporação de todas as gratificações no vencimento básico, principalmente dos aposentados. “A bandeira principal da CNTSS é o reajuste salarial e a reestruturação da Carreira do Seguro Social”, afirmou Maria Aparecida.

Dossiê – A CNTSS/CUT convoca todos os sindicatos federais, filiados a CUT, para reiterar junto à sua base a formulação de um dossiê detalhado dos problemas nos locais de trabalhos que possam prejudicar a avaliação de desempenho dos servidores. Também orienta que toda e qualquer arbitrariedade das chefias, que porventura possam se utilizar da avaliação de desempenho para perseguir os servidores, seja denunciada imediatamente. As denúncias e o dossiê sobre as condições de trabalho nos órgãos ligados aos respectivos sindicatos devem ser encaminhadas para o e-mail. diretoria@cntsscut.org.br

Data: 15/05/2008

Título: Reiniciadas as negociações para os Servidores da Carreira do Seguro Social (INSS)

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=507>

A negociação para a continuidade da reestruturação e para uma nova tabela salarial da Carreira do Seguro Social teve prosseguimento dia 12.05.08 com uma reunião na Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em Brasília/DF.

A negociação teve início desde o dia 08.05.08, através de uma audiência com o Ministro da Previdência Social, Luiz Marinho. A audiência foi solicitada pela CNTSS/CUT, visto que ocorreram várias negociações com outras categorias do serviço público federal.

A presidenta Maria Aparecida reivindicou junto ao Ministro da Previdência a imediata instalação de um processo negocial com vistas a dar continuidade na reestruturação da Carreira do Seguro Social, bem como a necessidade de implantação de uma nova tabela salarial, que aponte para a incorporações das gratificações

Neste sentido a presidenta enlecou alguns pontos prioritários, na pauta de reivindicação, sem prejuízos de outros temas que julgar necessários trazer á baila, durante o processo de negociação.

Abaixo, os temas da pauta de reivindicação:

- Retomar a negociação da Carreira do Seguro Social
- Reestruturação da Tabela Salarial
- Treinamento e Capacitação
- Melhoria das Condições de Trabalho
- Regulamentação da Jornada de 30 horas semanais
- Reabertura do Prazo de Opção para a Carreira
- Política de Saúde do Trabalhador
- Concurso Público
- Aposentadoria pela média.

Dos pontos acima descrito, os dirigentes da CNTSS priorizou a discussão de Carreira, com a continuidade da aglutinação dos outros cargos e nível intermediário e nível elementar, bem como os cargos de nível superior, uma vez que nenhum deles foram transformados em Analista do Seguro Social.

A este respeito o diretor geral de Recursos Humanos do INSS, Dedílson Nunes, comprometeu-se avançar neste debate, deixando claro ,porém que muitos cargos não poderão ser transformados. Quanto ao nível superior, alegou que, tão logo seja instalado novo Grupo de Trabalho se propõe discutir a questão da aglutinação.

A CNTSS entende que é preciso avançar na discussão de Carreira, tanto em relação á aglutinação de cargos, como em outros elementos importantes, como o processo de desenvolvimento pleno na carreira, (ascensão funcional), promoção, progressão, e premiação por escolaridade acima do cargo efetivo.

Na audiência os dirigentes da CNTSS, cobraram a imediata reinstalação do Grupo de Trabalho de Carreira, mas insistiu que de forma mais imediata se discuta a implementação de uma nova tabela salarial para os servidores da Carreira do Seguro

Social, ainda em 2008, uma vez que o Ministério do Planejamento(SRH), já tinha fechado vários acordos com outros segmentos do funcionalismo publico federal, com tabelas sendo implementada ainda em 2008, com impacto financeiro gradual até 2010.

As novas tabelas implementadas nos outros segmentos do funcionalismo federal apontaram para as incorporações das gratificações. O novo formato dessas tabelas prevê uma remuneração constituída de Vencimento Básico mais Gratificação de Desempenho.

A CNTSS, e já em audiência com o Ministro da Previdência Social, Luiz Marinho, dia 08.05.08, propôs que a negociação salarial para os servidores do INSS, tenha formato semelhante, ou seja, Vencimento Básico mais Gratificação de Desempenho, desde que os valores desta gratificação tenha como limite máximo de 30%(trinta por cento) do Vencimento Básico. Reivindicou ainda que esta nova tabela tenha como parâmetros financeiros, a remuneração dos Analistas Tributários da Receita Federal do Brasil e dos Analistas do Banco Central.

Os representantes do governo não quiseram se pronunciar sobre discussão de tabela salarial, propondo uma nova rodada de negociação para 04.06.08. A CNTSS não concordou com esta data, insistindo na necessidade de dar continuidade á negociação ainda esta semana. A Secretaria de Recursos Humanos insistiu nesta data, alegando não ter agenda para o mês de maio.

No dia seguinte á reunião 13.05.08, os dirigentes da CNTSS, Terezinha Aguiar, Pedro Totti, Edílson Espíndola, além Vera Lúcia, diretora do Sindprev/DF, procurarem o Ministro Luiz Marinho, o Presidente do INSS, Marco Antônio, que estavam inaugurando uma agência da Previdência Social em Ceilândia, cidade satélite de Brasília/DF, manifestando discordância com data definida pela SRH.

Os dirigentes da CNTSS reivindicaram a antecipação das negociações ainda para o mês de maio de 2008. O Ministro Marinho se comprometeu em sensibilizar o Ministério do Planejamento no atendimento do pleito da CNTSS. A Confederação está de plantão permanente em Brasília, com objetivo de retomara imediatamente o processo de negociação.

Por último vale lembrar que, mesmo tendo como prioritários os temas, Carreira e tabela salarial, insistiremos na resolução dos outros itens da pauta, principalmente no que diz respeito à regulamentação da Jornada de 30 horas, aposentadoria pela média, reabertura do prazo de adesão à Carreira do Seguro Social além de outros assuntos que precisam ser resolvidos o mais breve possível, como a situação dos servidores da PGF/PGFN e da Receita Federal do Brasil.

A CNTSS está vigilante e pressionando a direção do INSS, Ministério da Previdência Social e Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento no afã de "arrancar" uma nova tabela salarial ainda em 2008, para todos os servidores da Carreira do Seguro Social.

Participaram desta reunião, Irineu Messias, Terezinha Aguiar, Julia Nogueira, Sandro Alex César, dirigentes da CNTSS. Pela Cut Nacional, se presente Lúcia Reis. Estiveram presentes também dirigentes da FENASPS.

Pela bancada do Governo estiveram presentes, Dedílson Nunes, diretor geral de Recursos Humanos do INSS; Vilma Ramos, Assessoria da Secretaria Executiva do Ministério da Previdência Social e Ana Lúcia da Silva, pela Coordenação Geral de Negociação e Relações Sindicais da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

CNTSS, na defesa de direitos e avançando nas conquistas!

Data: 06/06/2008

Título: Ministério do Planejamento marca nova reunião para discutir Tabela Salarial e Plano de Carreira para servidores do INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=531>

A CNTSS/CUT participou, em 4 de junho, de uma audiência no Ministério do Planejamento para tratar dos planos de cargos e salários de servidores do INSS.

Em princípio, o Governo afirmou que as tabelas apresentadas pelas entidades tinham um valor muito acima do possível para abrir as negociações. Diante disso, propôs remarcar uma nova audiência para o dia 10 de junho. A CNTSS, no entanto, se posicionou veementemente contrária a remarcação da nova data e pediu uma resposta imediata do Governo.

Os diretores da entidade mais uma vez ressaltaram as especificidades e responsabilidades do trabalho executado pelos servidores no INSS. Além da participação dos servidores na melhoria do atendimento à população e, sobretudo, que desde 2005 a categoria vem pacientemente aguardando o desdobramento das negociações que têm como objetivo a reestruturação da Carreira e da Tabela Salarial.

Diante dos fatos, o Governo se reuniu separadamente e apresentou uma proposta de agenda, com pauta para negociação. Agendou quatro reuniões, sendo a primeira no dia 09/06, às 17hs, para tratar da Tabela salarial para 2008 e mais duas reuniões, na próxima semana, para tratar de 2009 e 2010.

A CNTSS/ CUT aceitou a proposta para sair do impasse colocado e espera fortalecer a categoria para os próximos dias que serão decisivos.

Data: 27/06/2008

Título: CNTSS rejeita proposta do Governo para discutir carreira de servidores do INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=571>

CNTSS rejeita proposta do Governo para discutir carreira de servidores do INSS

O Ministério do Planejamento, representado pelos Recursos Humanos (RH-MPOG), recebeu a direção da CNTSS/CUT, na última quarta-feira (24), às 16h, para retomar as negociações da pauta de reivindicações dos servidores do INSS. Depois de 6 horas de reunião, a CNTSS rejeitou a proposta do Governo que reduz salários, aumenta jornada de trabalho e não valoriza os aposentados.

A tabela apresentada pelo Governo propõe, a partir de 2009, uma nova classe com quatro referências, sendo que os valores apresentados correspondem a carga horária de 40 horas. No entanto, os servidores teriam que realizar um curso de especialização técnica para a nova classe. Mas o Governo não disse se todos poderão ir para a nova tabela, ou se haverá limites.

Com isso, só atingiria os valores propostos em 2014, que seriam o somatório do Vencimento Básico, GDASS (100 pontos) e uma nova gratificação de exercício. Mas, caso os servidores não cumpram as metas, esses valores diminuiriam.

A CNTSS/CUT questionou as tabelas, pois entende que esses valores estão distantes para iniciar a pauta de negociação com governo e acrescentou: “o Governo não valorizou os servidores do INSS. Os representantes do Governo, (RH-MPOG), desqualificaram os servidores do INSS e afirmaram que vários servidores entraram sem concurso. Além disso, ressaltaram que a exigência de admissão dos servidores da casa foi baixa em comparação a outras carreiras técnicas e de nível superior”.

Diante disso, a CNTSS/CUT apresentou a uma contra proposta ao Governo que consiste:

_ Que sejam adiantados os valores relativos as parcelas propostas para os anos de 2012, 2013 e 2014 da composição da nova tabela remuneratória, para compor referida estrutura salarial nos anos que a antecedem. Tendo como ponto de partida os vencimentos aplicados no mês de julho de 2008;

_ Que sejam distribuídos 60% dos valores que seriam aplicados na nova tabela salarial, a título de gratificação por exercício em atividade previdenciária, para a composição do novo vencimento básico que será instituído por força do acordo a ser celebrado entre as partes;

_ Que seja construída a nova tabela salarial com os parâmetros ora, observando a aplicação da carga horário de 30 horas semanais, conquista histórica dos trabalhadores do seguro social para todos os trabalhadores do órgão;

_ Que o debate referente a criação de novos níveis e padrões para a futura tabela remuneratória sejam realizados pelo GT que será instituído para implementar a Carreira dos Trabalhadores do Seguro Social;

_ Que seja retomado o debate sobre a paridade entre ativos e aposentados no âmbito da administração pública.

A CNTSS ressalta que não aceitará qualquer proposta do governo que venha retirar os direitos dos trabalhadores e jamais admitirá a desqualificação de qualquer trabalhador.

Data: 18/07/2008

Título: GOVERNO FECHA ACORDO COM SERVIDORES DO INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=630>

GOVERNO FECHA ACORDO COM SERVIDORES DO INSS

Brasília, 17/07/2008 – A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento e representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS) assinaram ontem (16/07) um Termo de Acordo que reestrutura e assegura o reajuste dos servidores da Carreira do Seguro Social (INSS). O reajuste será concedido de 2008 a 2011 e varia de 29,4% a 141,8%.

Além de reajustar o salário dos servidores do INSS, o acordo cria a opção da jornada de 6 horas, possibilitando ao servidor optar pela redução da carga horária atual, de 8 horas. Caso opte pela redução, ele passa a receber o vencimento previsto na tabela de remuneração para carga horária de 6 horas que consta no acordo.

O acordo prevê também a ascensão de três padrões na tabela de remuneração dos servidores de nível intermediário e superior, desde que o servidor esteja colocado até o padrão S III da tabela. Além disso, será criado, a partir de agosto de 2008, um grupo de trabalho com a coordenação da SRH/MP, que terá como objetivo elaborar um estudo sobre a reestruturação da carreira do seguro social.

O acordo também garante a incorporação ao Vencimento Básico da Vantagem Pecuniária Individual (VPI). Os aposentados da categoria passam a ter direito a um percentual maior da gratificação de desempenho que é paga aos servidores ativos da categoria. Os novos índices são de 40% em 2008 e 50% em 2009.

Segundo a SRH, o acordo é uma vitória de ambas as partes envolvidas no processo, principalmente por se tratar de uma carreira importante da administração pública federal, que hoje é responsável pela execução e manutenção de programas sociais fundamentais do Governo Federal e pela gestão da previdência social de milhões de brasileiros.

Data: 22/07/2008

Título: Fenasps aprova assinatura de acordo do INSS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=633>

Brasília, 21/07/2008 – Após 72 horas do prazo final dado pelo governo para a assinatura do acordo que concede reajustes aos servidores do INSS, a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) aprovou no sábado (19/07), em assembléia, a assinatura do termo.

Como o prazo dado pelo Governo já havia expirado, a entidade encaminhou ao ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, um documento pedindo que seja aberta uma exceção para que a entidade possa fazer parte do acordo já assinado por representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS).

O Governo estuda a possibilidade da inclusão da entidade no termo. O reajuste será concedido de 2008 a 2011 e varia de 29,4% a 141,8%.

Data: 30/07/2008

Título: Documentos dos acordos referentes ao INSS e DENASUS

Fonte: <http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=639>

Confira, logo abaixo da matéria, os documentos dos acordos referentes ao INSS e DENASUS

Governo e CNTSS assinam acordo do Seguro Social

O Governo reuniu dirigentes da CNTSS/CUT, em 23 de julho, e assinou o acordo referente ao Seguro Social. Durante a reunião, o ministro da Previdência Social, José Pimentel, garantiu uma nova linha de crédito para os servidores da Previdência. A iniciativa foi proposta por meio de um ofício pela CNTSS/CUT e é uma vitória para os trabalhadores conquistarem a casa própria.

Atendendo uma antiga reivindicação da CNTSS/CUT, o ministro comunicou que o Governo, em parceria com a Caixa Econômica, está criando uma linha de crédito especial para os servidores da Previdência. “São juros mais baixos e prazos de até 30 anos para reforma, aquisição e construção de casas próprias”, afirmou Pimentel.

O projeto, que favorecerá ativos e aposentados, será implementado em menos de 90 dias. De acordo com o ministro, a Caixa vai disponibilizar um cadastro para cada servidor preencher. Depois de analisado e aprovado, o crédito será enviado para as agências repassarem para os servidores.

Estruturação da tabela do INSS

O ministro José Pimentel afirmou que o acordo assinado permite tranquilidade para as famílias dos servidores até 2011. Pimentel destacou os avanços do governo. Se comparado a 2003, o salário de ingresso do servidor teve um reajuste de 597%.

De acordo com a presidente da CNTSS, Maria Aparecida Godoi, o plano de carreira dos servidores era uma reivindicação antiga dos trabalhadores. “A entidade tem se pautado sempre a favor da negociação. Assinamos o acordo, mas achamos que ainda temos muito para avançar. Estamos apostando bastante no GT”. Maria Aparecida pediu ao Governo um olhar atento para os profissionais das áreas intermediárias, pois eles precisam ser valorizados.

Os detalhes do acordo com a minuta assinada pela entidade e pelo Governo serão disponibilizados, em breve, pelo site www.cntsscut.org.br

Data: 28/05/2009

Título: CNTSS/CUT pressiona governo e consegue abrir o prazo de opção de Carreira do Seguro Social (INSS)

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1018>

Depois de muitas mobilizações, greves e negociações, dia 27 de maio o secretário executivo do Ministério da Previdência Social, Carlos Eduardo Gabas, atendeu as reivindicações da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social, em reunião com as diretoras da confederação Maria Julia Nogueira e Miraci Astun, reabriu o prazo para opção de carreira do seguro social (INSS) com o encaminhamento do PL 5245/2009.

Dando continuidade nesta luta, há muito dias atrás a Cntss/Cut solicitou uma audiência como presidente do INSS, Valdir Simões, que foi confirmada para o dia 03 de junho, às 18:00h na Presidência do INSS. Nesta reunião estarão sendo discutidas as reivindicações da pauta do documento que já foi encaminhado ao Simões. Entre os assuntos da pauta, estão a Carga horária – 6 e 8 horas(Resolução 065, do INSS, de 25.05.09); Instalação de Pontos Eletrônicos; Imediata instalação de um GT da Carreira do Seguro Social , Progressão funcional e Avaliação de desempenho,etc.

“A Cntss/Cut reitera sua posição histórica em defesa da jornada de trabalho de 06 horas, por essa razão está convocando dirigentes sindicais federais, para tratar de estratégias de luta e mobilizações e até de greve , caso seja o verdadeiro anseio da categoria,(que será ouvida nos fóruns democráticos e soberanos dos sindicatos) para manter uma conquista de mais de 20 anos , que é a jornada de 30 horas de trabalho”, finaliza Irineu Messias, secretário de comunicação da Confederação.

A reunião nacional dos dirigentes dos sindicatos dos trabalhadores públicos federais, filiados à CNTSS/CUT, que estará acontecendo dia 04.06.09, das 14h00 às 18h00, no auditório da CUT DF que fica situada à SDS - Ed. Venâncio V - 1º e 2º subsolos - lojas 4, 14 e 20, Asa Sul, Brasília DF .

Data: 15/06/2009

Título: O dia nacional de paralisação dos servidores do INSS acontece em vários estados

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1070>

Escrito por Clara Bisquola

Nas primeiras horas desta segunda-feira, servidores federais de vários estados realizam – O dia nacional de paralisação dos servidores do INSS, conforme deliberação ocorrida no Encontro Nacional dos sindicatos federais da CNTSS/CUT, em Brasília, em 04.06.

Mesmo correndo o risco das retaliações, conforme foi anunciado pelo Secretário Duvanier, na Audiência com os representantes da CNTSS, dias atrás, onde ele notificou aos presentes que qualquer movimentação de greve, seria ratado duramente uma vez que os acordos, segundo ele, foram cumpridos.

Dito e feito. No dia 12 de junho o Ministro do STJ considerando a paralisação dos servidores ilegal, em liminar estabeleceu multa de R\$ 100 mil por dia sem atendimento ao público, em caso de descumprimento da decisão.

A CNTSS discorda de decisão judicial, por entender que atenta contra um direito constitucional dos servidores públicos de realizarem greve, para defender seus direitos. É lamentável que o STJ tenha concedido a liminar, sem ouvir também as entidades sindicais nacionais dos servidores do INSS.

No encontro nacional, de 20.06.09, em Brasília. DF, os sindicatos filiados irão avaliar e se posicionar frente a esta decisão da justiça em querer coibir o legítimo direito de

greve, além de definir novas estratégias de luta para forçar o governo a atender nossas reivindicações.

Criticamos a forma autoritária do governo que além não cumprir o acordo ainda intimida os servidores querendo impeli-los de exercer um direito, inscrito na nossa Constituição desde 1988. A CNTSS se solidariza com todos os servidores e entidades atacados por esta medida que atenta contra as liberdades democráticas dos trabalhadores de reivindicar.

Mesmo com essa ameaça os dirigentes dos sindsprev`s orientaram suas bases para a paralisação nacional e operação padrão em todas as Agências da Previdência Social.

Alagoas consegue 100% de adesão dos servidores na paralisação

Mesmo com as ameaças, a paralisação dos servidores do INSS de Alagoas, decidida em assembléia da categoria realizada na última quarta-feira (10/06) alcançou 100% de adesão em todas as Agências do Instituto na capital, Maceió.

No prédio-sede do INSS, onde os servidores em greve realizaram um ato público em defesa da manutenção da carga horária de 30 horas semanais, dezenas de manifestantes deixaram claro que o movimento é forte e pode ganhar novas adesões no transcorrer dos dias.

O SINDPREV-AL deve realizar uma reunião de avaliação e decidir se dará continuidade à greve nos próximos dias. Nas agências do interior do Estado o movimento também garantiu forte adesão, funcionando apenas 30% das atividades.

No entender do presidente do SINDPREV-AL, Cícero Lourenço, que também é diretor da CNTSS/CUT, os servidores do INSS de Alagoas deram uma prova de unidade e coesão, além de mandarem um recado importante para o governo e para todos os outros companheiros em nível nacional de que a categoria está mobilizada e pronta para impedir retrocesso nas conquistas históricas, como é o caso das 30 horas de trabalho.

"Uma conquista que remota 27 anos atrás. Conquista essa que foi fruto de uma intensa greve, ainda no tempo em que não tínhamos direito à organização sindical", afirmou Lourenço.

Gerências Executivas do INSS em Caruaru, Garanhuns, Petrolina e Recife e suas Agências da Previdência Social, fecharam

Os servidores do INSS em Pernambuco realizam paralisação de 24 horas. A partir da terça-feira, dia 16/06, a categoria inicia a Operação Padrão. As duas manifestações vão atingir todas as Agências da Previdência Social (APSs) de Pernambuco e foram decididas em uma assembleia realizada no último dia 10 de junho.

Na Operação Padrão, os servidores devem executar apenas a habilitação dos benefícios, deixando-os sem formatar. Dessa forma, a concessão do benefício não é concretizada. Terminado o prazo entre o agendamento, habilitação e concessão, o governo federal deve pagar juros e correção monetária às pessoas que estiverem com o benefício suspenso.

A mobilização nacional visa pressionar o governo federal a negociar as seguintes reivindicações: jornada de trabalho de 30 horas semanais sem perdas salariais; reestruturação da Carreira do Seguro Social; incorporação das gratificações; mudança do modelo da avaliação de desempenho; retirada do PL 248/98 que permite a demissão de servidores por insuficiência de desempenho; suspensão do ponto eletrônico.

No dia 20 de junho, em Brasília, a CNTSS vai realizar encontro com os sindicatos filiados para discutir os próximos passos da mobilização nacional, que será debatida também em novas assembleias estaduais.

Em Pernambuco, o Sindsprev realizará assembleia no dia 22 de junho, na Gerência Recife, às 12 horas, para avaliar o movimento e definir novos encaminhamentos, entre eles, a proposta de greve por tempo indeterminado.

Em assembleia convocada pelo Sindsprev - PB e realizada no dia 10 de junho, os trabalhadores do INSS da Grande João Pessoa decidiram deflagrar greve por tempo

indeterminado a partir do dia 16. Já em Campina Grande, os servidores decidiram por uma paralisação nesta mesma data, para em seguida fazer uma avaliação e definir os rumos da mobilização, que poderá seguir a orientação do movimento em nível nacional. As assembleias foram realizadas separadamente uma vez que a Gerência de Campina Grande abrange as Agências da Previdência (APs) localizadas no Cariri e no Sertão; enquanto a Gerência de João Pessoa atinge as APs do Litoral e do Brejo paraibano.

Até o final do dia, na sede do sindicato haverá reunião para planejar as estratégias de mobilização e formar o Comando de Greve.

O estado do Maranhão decidiu por realizar várias reuniões em postos de trabalho como em Ribamar, Cohab, Parque do Bom Menino, Nazaré e Teodoro, inibindo nestas locais o atendimento ao público, além de instaurar o atendimento Operação Padrão nas demais agências do INSS da capital.

Outros estados, como Goiás, Bahia, Sergipe e Mato Grosso do Sul, estão realizando mobilizações nos postos de trabalho para o desenvolvimento da Operação Padrão de atendimento e até o final do dia estarão realizando reuniões para decidirem se aderem à greve ou não.

Data: 19/06/2009

Título: CNTSS É RECEBIDA PELO GOVERNO E APRESENTA PROPOSTA PARA SERVIDORES DO INSS

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1098>

O presidente do INSS –Valdir Moyses Simão e o diretor de Recursos Humanos Walter Emura, receberam no final da tarde de ontem, 18 de junho, a direção da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social – CNTSS/CUT: Maria Faria de Godoi, Irineu Messias, Claudio Barreto, Miraci Astun, Julia Nogueira, Francisca Alves de Souza e Sandro Alex e Tereza Jesus Aguiar, onde a Cntss trouxe como proposta, a solicitação da Instalação Imediata do GT de acordo com o Termo de Compromisso assinado em 2008.

Essas reivindicações já haviam sido acordadas na audiência ocorrida no dia 03 de junho entre o Valdir Simões e a direção da Cntss/CUT , onde ficou deliberado assuntos que há muito vem mobilizando os servidores do INSS no país inteiro: Carga horária de 6 e 8 horas; a implantação da avaliação de desempenho; a implementação de ponto eletrônico; entre outros.

“É de extrema importância a criação de um grupo de trabalho no INSS, para avançar na reestruturação da Carreira do Seguro Social e cobramos também que o Grupo de trabalho seja instalado em um prazo de 90 dias para continuar o debate sobre Carga horária e a definição de critérios da avaliação de desempenho, que ainda não foi feito. Queremos também que o ponto eletrônico continue em fase experimental nestes 90 dias”, avalia a presidente da CNTSS Maria Aparecida Faria.

“Estamos cobrando também do INSS a retirada do projeto de Lei Complementar 248/98, que prevê a perda do cargo público por insuficiência de desempenho, razão pela qual a CNTSS se recusou a assinar os relatórios finais do GT que tratou da regulamentação da GDASS. Não foi a primeira vez que foi reivindicado ao Governo Federal, posição contrária ao 248/98”, afirma Maria.

Em suma, foi reivindicada a imediata instalação de um GT de Carreira para reestruturar definitivamente a Carreira do Seguro Social. Por último solicitamos ao presidente do INSS, ao Ministro da Previdência Social para não medirem esforços junto ao Executivo para a retirada do PL 248/98.

Todas as informações desta reunião serão expostas amanhã no Encontro Nacional dos Servidores Públicos,

Anotem o endereço:

SINDICATOS FILIADOS

DIA 19 DE JUNHO EM BRASÍLIA, DAS 9h00 ÀS 18h00.

SEDE DO SINAGÊNCIAS

QD 01, BLOCO K, ED. SEGURADORAS, 7º. ANDAR – TELEFONE 061 39625000

REFERÊNCIA: FICA NO MESMO PRÉDIO DO DIAP E AO LADO DA AGÊNCIA PLANALTO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

Data: 24/06/2009

Título: Comando de Greve dos servidores do INSS comunica: Nada nos intimida, nosso movimento é legal

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1116>

Assembléia de 300 servidores do INSS, em 22 de junho, segunda-feira, decidiu por ampla maioria decretar greve a partir de 25 de junho.

No dia seguinte à Assembléia, 23/06, servidores do INSS de alguns locais de trabalho ligaram para o Sindicato informando sobre pressões, coações e ameaças das chefias. Essa atitude configura uma prática inaceitável de assédio moral e flagrante desrespeito ao direito de greve.

Nenhuma pressão nos intimidará porque está em jogo a carreira, proteção da aposentadoria, o modelo de avaliação de desempenho e jornada justa de trabalho.

Na manhã do 1º dia de greve todas as Agências do INSS no estado de Pernambuco estarão fechadas. O Comando de greve já discutiu e se organizou para a manutenção dos serviços essenciais. A nossa greve é legal, um direito democrático e soberano, instrumento de organização e luta dos trabalhadores.

O Comando de Greve está em linha direta com a CNTSS e o movimento nacional, acompanhando as pressões para a negociação com o Governo, na luta conjunta pelo atendimento das nossas reivindicações.

Data: 17/07/2009

Título: Corte de pontos dos servidores do INSS: CNTSS/CUT continua de plantão em Brasília

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1206>

A CNTSS/CUT continua de plantão em Brasília, ainda na perspectiva de resolver as questões do corte de pontos dos servidores do INSS. A direção da Confederação manteve contato durante todo o dia de ontem com os deputados Maurício Rands e Paulo Rocha, solicitando retorno da resposta da Coordenação Política do Governo Federal se esta se dispõe ou não a solucionar a questão dos dias parados. Quanto às multas entidades sindicais, os parlamentares sugeririam, como já foi informado antes, a formação de uma comissão de parlamentares, CNTSS/CUT e Fenasps, para após o recesso buscar uma saída negociada junto ao Executivo e Judiciário.

No dia hoje, dirigentes da CNTSS/CUT, apesar do recesso parlamentar, continuam em Brasília, em contato permanente com Paulo Rocha, pois este ainda espera o retorno, tanto do Ministro José Pimentel, quanto de Gilberto Carvalho, chefe de Gabinete do presidente Lula, sobre este problema do dias parados.

A CNTSS/CUT fez diversos contatos na manhã de hoje, com a direção de geral do INSS, para denunciar que servidores no APS de Manaus estão sendo transferidos de seus locais de trabalho, por conta da greve. A direção do sindicato fez contato com a Confederação e estamos fazendo gestões junto ao INSS, para impedir que absurdos como estes não aconteçam. Solicitamos aos sindicatos que encaminhem qualquer denúncia de perseguição por conta da greve que iremos cobrar do governo providências no sentido de evitar estas perseguições. Não aceitaremos que nossos trabalhadores sejam penalizados pelo exercício do direito constitucional de greve.

ENCONTRO DOS SINDICATOS FEDERAIS DA CNTSS/CUT

Ontem, 16.07.09, foi realizado mais um encontro dos sindicatos federais da CNTSS/CUT, em Brasília, em que compareceram vários sindicatos, como PE, PB, SE,

MA, GO, SP (oposição), os demais sindicatos não puderam participar por estarem realizando ainda assembleias para deliberar sobre o retorno ao trabalho.

No Encontro, os estados em greve, informaram que suas assembleias deliberaram pelo retorno ao trabalho. A Bahia, que estava realizando assembléia durante, informou no final do dia, que também retornou ao trabalho. Várias questões foram debatidas no Encontro, e tirados vários encaminhamentos estratégicos, que serão detalhadas em relatório a ser enviado aos sindicatos até a próxima segunda-feira.

Dentre os encaminhamentos deliberados s pelo Encontro, vale destacar desde já:

a) Realização de um novo Encontro com todos os estados da CNTSS/CUT, no dia 01.08.2009, em Aracaju, Sergipe, com a seguinte pauta:

- i. Avaliação da greve
- ii. Questão dos dias parados
- iii. Estratégias de funcionamento dos Grupos de Trabalho.
- iv. Outros temas pertinentes à categoria.

b) Plantão permanente de mobilização, em Brasília, para acompanhar ainda o desfecho da questão dos dias parados e os desdobramentos da greve.

Outros pontos igualmente foram deliberados no encontro, os quais constarão no relatório.

Brasília, 17 de julho de 2009.

Data: 31/07/2009

Título: A GREVE NO INSS E PAPEL POLITICO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS DOS SERVIDORES

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1305>

Terezinha de Jesus Aguiar

A greve é um instrumento importante e poderoso, se bem utilizado é capaz de impor derrotas aos Governos e patrões, trazendo vitórias aos trabalhadores. Neste sentido, a experiência recente da Greve deflagrada no Seguro Social – INSS teve serias consequências para os servidores, e merece uma reflexão por parte de dirigentes e servidores.

Esta Greve, que teve como palco a jornada de 30hs semanais, conquista histórica dos previdenciários desde 84, chegou a seu fim de forma triste e sem nenhum tipo de ganho, mas sim, com prejuízo do código 28, o desconto dos dias parados e multas pesadas para as entidades ou seja, saímos pior do que quando entramos. Vale destacar que a cláusula 4º do Grupo de Trabalho assinado em 2008 foi porque não houve acordo quanto a jornada de trabalho.

A CNTSS/CUT avaliou que tudo isso, além de dolorido para os servidores do INSS foi também desastroso. Saímos pior do que quando entramos na Greve, ou seja, não garantimos às 30h e os trabalhadores foram penalizados com código 28 e salários cortados. Graças a intervenção da Cntss e da Cut, os descontos serão descontados em várias parcelas, garantindo que o trabalhador receba seu salário e possa dar conta de suas obrigações .

Durante todo o processo, os servidores ficaram num fogo cruzado de disputas de informações e jurídicas. Tudo isso foi muito confuso para aqueles que estavam nos locais de trabalho. Além do que, a greve não teve repercussão nem local e muito menos nacional. As informações veiculadas não batiam com a realidade dos que estavam nos postos de atendimento.

Naquele momento crítico, quando o movimento sofria ataques, à abertura de negociação, a CNTSSCUT encaminhou no dia 19 de junho ao Ministério do Planejamento e Previdência Social a solicitação de instalação do GT do Seguro Social, como determinava o Termo de Acordo assinado MPOG, INSS, MPS e a FENASPS e CNTSSCUT.

Esta negociação teve a participação decisiva do presidente da CUT Nacional, Arthur Henrique, que intermediou o diálogo com o Ministro da Previdência Social, com o Presidente do INSS, com o Secretario Executivo do MPS que, oficialmente ,se comprometeu instalar o GT que discutiria a Jornada de Trabalho e GDASS. De posse deste documento poderíamos ter suspenso a Greve naquele momento.

A CNTSSCUT chamou os companheiros da FENASPS, e eles avaliaram que a GREVE era forte o suficiente para arrancar do Governo mais do que o comprometido, e que vinham ganhando todas as demandas judiciais, a negociação dos dias parados e a revogação da imediata da Resolução INSS/65/2009. A posição da FENASPS foi de não aceitar o diálogo e de continuar com a GREVE.

Essa posição merece uma reflexão com muita responsabilidade e ética. A verdade é que a GREVE que poderia ter acabado no dia 23 de junho, caso todas as Entidades nacionais tivessem agido como verdadeiros representantes dos servidores e não como manipuladores dos interesses ou projetos políticos próprios.

Data: 21/09/2009

Título: CNTSS SE REUNE COM PRESIDENTE DO INSS E COBRA OS ACORDOS QUE NÃO FORAM CUMPRIDOS

Fonte:

<http://www.cntsscut.org.br/pagina.asp?pagina=noticia&acao=lerNoticia&id=1433>

CNTSS SE REUNE COM PRESIDENTE DO INSS E COBRA OS ACORDOS QUE NÃO FORAM CUMPRIDOS

A CNTSS esteve em audiência, em 17/09 com o Presidente do INSS, Sr. Valdir Moysés Simão e com o Coordenador de Recursos Humanos Sr. Walter Shiguera, onde foram discutidos questões de extrema importância para todos os servidores do INSS.

Entre as questões discutidas foi cobrado pela Cntss , que até o dia de ontem, tanto o Ministério da Previdência quanto o INSS, ficaram de chamar as entidades para compor

o GT (consta do termo de acordo assinado em 2008) para discussão da implantação da jornada de trabalho e isso ainda não havia ocorrido.

Outra questão que foi que nas APS's , através das gerencias regionais já estão sendo informados aos servidores que à partir do dia 01 de outubro serão instalados o ponto eletrônico definitivamente.

Os nossos dirigentes presentes, Maria Aparecida Faria, presidente da entidade e os diretores Cicero Lourenço e Francisca Alves Souza cobraram a imediata instalação do referido GT e mais uma vez o adiamento da instalação efetiva do ponto eletrônico até que o referido grupo tenha se reunido.

A resposta do presidente do INSS Sr.Valdir e de que existe uma decisão por parte do Ministro da Previdência de não mais instalar tal GT, tendo em vista que os acordos assumidos por ocasião da greve não foram cumpridos e que, portanto o debate da implantação da jornada não está mais em pauta, conseqüentemente não haverá mais adiamento na instalação do ponto eletrônico à partir do dia 1 de outubro próximo, salvo houver uma mudança de decisão por parte do Sr. Ministro José Pimentel.

Segundo ainda o Sr.Valdir, o INSS está aberto a instalação de GT's para debates de questões outras, desde que não seja a "Jornada de trabalho".

Levantamos também a necessidade de uma manifestação mais contundente por parte do governo federal, para que o PL que trata da reabertura do prazo para o termo de opção, que tramita no Congresso Nacional e que inclusive no dia de ontem foi aprovado com apenas um voto em contrário, na Comissão de Finanças e Tributação, entre imediatamente na pauta de votação do plenário da câmara, tendo em vista que já passou por todas as comissões.

A resposta do presidente do Inss, é que este é um projeto que o governo vem acompanhando e que fará todos os esforços para que seja votado o mais breve possível e que não vê problemas, pois o mesmo já tem dotação orçamentária.

A Cntss também cobrou, tanto do Valdir Moysés Simão como do Walter Shigueru, que o método utilizado pelo INSS relacionado ao cumprimento da decisão judicial em relação aos 84,87% que os servidores do INSS do Rio Grande do Norte vinham recebendo através de uma liminar concedida pela justiça federal e que vem causando graves constrangimentos aos servidores que além dos desconto dos dias da greve, tem descontados em seus salários também parcelas referente a esses 84,87%.

Ambos alegaram que estão somente cumprindo uma decisão judicial e que não têm condições de modificar essa situação.

Segundo Mara Aparecida Faria, foi solicitado um levantamento sobre essa situação, inclusive qual o valor do montante a ser feito, o prazo e o numero de parcelas, no qual ambos se comprometeram a atender.

“Informamos os prejuízos de tal decisão, ainda que da justiça sem se manifestar tantos anos, estão causando na vida desses servidores e isso demonstra ainda mais a necessidade a imediata aprovação do PL pela reabertura do termo de opção.

Colocamos também sobre a situação a partir do dia 01 de outubro, estão informados aos servidores e seus representantes que à partir dessa mesma data não mais será possível fazer assembléias nas APS`s durante o horário de trabalho, bem como também o próprio trabalho do sindicato nestes locais.

A resposta que obtivemos é de que não há nenhuma orientação do nível central neste sentido e que o Sr. Valdir verificará caso haja alguma ocorrência nesse sentido e fará os devidos esclarecimentos’, afirmou a presidente da Cntss Maria Faria.

A CNTSS no entanto reafirmando a sua discordância em relação a não instalação do GT e, a implantação da jornada de trabalho e o ponto eletrônico, deixou claro que continuará pressionando para que tal fato não ocorra.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Data: 31/01/2008

Título: GOVERNO PROPÕE REPACTUAÇÃO DE PRAZOS NOS ACORDOS COM SERVIDORES

Fonte: <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=1782&cat=26&sec=11>

Brasília, 31/1/2008 - O Ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, em reunião na sede do Ministério em Brasília com mais de 20 entidades sindicais de servidores, propôs a repactuação dos prazos dos acordos já firmados com algumas categorias em vista da perda de R\$ 40 bilhões no Orçamento de 2008 depois da rejeição pelo Congresso da CPMF. “Queremos e vamos cumprir os acordos”, disse Bernardo, “mas ninguém pode desconhecer que tivemos uma perda cavalgar de receita. Estou falando claramente: o orçamento não permite que enviemos os projetos ao Congresso agora”.

Bernardo ouviu dos sindicalistas que eles terão dificuldades de propor às suas bases o adiamento da implementação dos acordos já firmados, alguns já assinados, e que as greves poderão ser inevitáveis. O ministro entretanto, afirmou que a falta de recursos no Orçamento é um fato concreto e acrescentou que “greve não faz aparecer dinheiro” e insistiu que o governo “respeita os servidores e quer manter o diálogo”.

Segundo Paulo Bernardo, o governo não parou de tratar com os servidores e de produzir propostas. “Não podemos ser acusados de não valorizar o servidor, disse o Ministro, porque nesses 5 anos de mandato do Presidente Lula temos discutido todas as questões dos servidores e nenhuma categoria teve reajustes abaixo da inflação”, destacou. Afirmou que vários órgãos estavam desestruturados e foram reequipados, concursos foram feitos para recompor várias áreas do setor público que funcionavam quase totalmente com funcionários terceirizados, como a área de perícia médica do INSS.

Bernardo disse aos servidores que o Presidente Lula deverá enviar na reabertura dos trabalhos do Congresso Nacional, em fevereiro, uma antiga reivindicação da categoria que é a regulamentação da Resolução 151 da Organização Internacional do Trabalho sobre negociação coletiva no setor público.

Ficou marcada nova reunião com os servidores para o dia 13 de fevereiro com o Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Duvanier Paiva Ferreira.

Bernardo disse ainda aos servidores que o governo quer manter o equilíbrio fiscal e estará monitorando as receitas e despesas do orçamento e garantiu que se o crescimento da economia se mantiver “vigoroso, poderemos abreviar o prazo”.

Data: 28/02/2008

Título: GOVERNO LULA DOBROU A REMUNERAÇÃO MÉDIA DO FUNCIONALISMO

Fonte: <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=1787&cat=26&sec=11>

Brasília, 28/2/2008 - A remuneração média das principais carreiras e da maioria dos quadros de pessoal dos órgãos da Administração Pública Federal dobrou entre o último ano do governo Fernando Henrique Cardoso e o início do segundo mandato do governo Lula. Isso pode ser constatado ao ser comparada a média da remuneração dos cargos em julho de 2002 e em dezembro de 2007.

Segundo demonstra a [Portaria 376](#), publicada no Diário Oficial da União de ontem, 27 de fevereiro de 2008, com as maiores e menores remunerações do serviço público federal, a remuneração média na Advocacia Geral da União, por exemplo, atualmente é de R\$ 7.785,72 (valor referente ao salário de dezembro de 2007). Em 2002, de acordo com o mesmo demonstrativo, publicado na Portaria 339, de 25 de julho, a média era de R\$ 2.988,07. Isso representa um incremento de mais 160%. Na Polícia Federal, a remuneração média subiu de R\$ 5.467,74 para R\$ 8.382,31, o que dá uma diferença de 53%.

Para os institutos governamentais, os reajustes salariais concedidos no governo do presidente Lula significaram aumentos na remuneração média de até 141%, como ocorreu, por exemplo, no Ibama, que passou de uma remuneração média de R\$ 1.974 para R\$ 4.759 (141%), e no Inmetro, que foi de R\$ 2.447 para R\$ 4.903 (100,3%).

Houve aumentos significativos ainda no Ipea, que foi de R\$ 5.218 em 2002 para R\$ 9.799 (88%) em dezembro de 2007; no IBGE, onde a média era de R\$ 2.273, em 2002, e passou para R\$ 4.154, (82%); e no Inbra, que passou de R\$ 2.171 para R\$ 3.339 (54%).

Também nos quadros de pessoal dos ministérios, o incremento na remuneração média foi de mais do que o dobro, em alguns casos. O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, por exemplo, passou de uma média de R\$ 1.958 para R\$ 4.808, o que representou um incremento de 145%.

Os ministérios da Agricultura e da Fazenda foram outros onde a remuneração média mais que dobrou nos últimos anos. Na Agricultura, passou de R\$ 1.653 para R\$ 3.726 (125%); e na Fazenda, de R\$ 4.175 para R\$ 8.373 (100,5%). Outros ministérios que tiveram aumentos significativos na remuneração média foram: Ministério das Relações Exteriores (98%); Ministério dos Transportes (97%), Ministério do Trabalho (88%) e Ministério da Cultura (80%).

Maiores remunerações

Ao mesmo tempo em que aumentou a remuneração média das carreiras de Estado, o governo Lula também conseguiu diminuir a quantidade de pessoas que ganham supersalários. Atualmente, apenas oito servidores públicos federais têm remuneração superior a R\$ 24,5 mil. Entretanto, todos recebem apenas o valor fixado como teto

salarial para o funcionalismo. Desde a Emenda Constitucional 41, de 19 de dezembro de 2003, os membros de qualquer dos Poderes da União não podem receber acima do subsídio mensal, em espécie, dos ministros do Supremo Tribunal Federal, hoje de R\$ 24,5 mil.

De acordo com o levantamento feito pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento (SRH-MP), publicado na Portaria 376, o maior salário da Administração Pública Federal hoje é de R\$ 42.563,33 e pertence a um servidor da Universidade do Federal do Ceará. A remuneração de seu cargo é de R\$ 8.953,18, e uma sentença judicial acrescentou R\$ 33.610,15 ao salário. No entanto, ele recebe no total o limite de R\$ 24,5 mil. Conforme determina a chamada lei do abate-teto e a Emenda 41, é descontado de sua remuneração o valor excedente, ou seja, R\$ 18.063,33.

Os outros sete supersalários, com o respectivo valor abatido por exceder o teto de R\$ 24,5 mil, estão nos seguintes órgãos: Ministério da Fazenda (abate-teto de R\$ 13.571); INSS (abate-teto de R\$ 9.373); Ministério do Planejamento (abate-teto de R\$ 4.479); Universidade Federal do Semi-Árido (abate-teto de R\$ 2.814); Ministério do Trabalho e Emprego (abate-teto de R\$ 2.554); Ministério dos Transportes (R\$ 1.300); e Ministério das Relações Exteriores (abate-teto de R\$ 73,78).

Data: 17/07/2008

Título: GOVERNO FECHA ACORDO COM SERVIDORES DO INSS

Fonte: <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=1830&cat=26&sec=11>

Brasília, 17/07/2008 – A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento e representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS) assinaram ontem (16/07) um Termo de Acordo que reestrutura e assegura o reajuste dos servidores da Carreira do Seguro Social (INSS). O reajuste será concedido de 2008 a 2011 e varia de 29,4% a 141,8%.

Além de reajustar o salário dos servidores do INSS, o acordo cria a opção da jornada de 6 horas, possibilitando ao servidor optar pela redução da carga horária atual, de 8 horas. Caso opte pela redução, ele passa a receber o vencimento previsto na tabela de remuneração para carga horária de 6 horas que consta no acordo.

O acordo prevê também a ascensão de três padrões na tabela de remuneração dos servidores de nível intermediário e superior, desde que o servidor esteja colocado até o padrão S III da tabela. Além disso, será criado, a partir de agosto de 2008, um grupo de trabalho com a coordenação da SRH/MP, que terá como objetivo elaborar um estudo sobre a reestruturação da carreira do seguro social.

O acordo também garante a incorporação ao Vencimento Básico da Vantagem Pecuniária Individual (VPI). Os aposentados da categoria passam a ter direito a um percentual maior da gratificação de desempenho que é paga aos servidores ativos da categoria. Os novos índices são de 40% em 2008 e 50% em 2009.

Segundo a SRH, o acordo é uma vitória de ambas as partes envolvidas no processo, principalmente por se tratar de uma carreira importante da administração pública federal, que hoje é responsável pela execução e manutenção de programas sociais fundamentais do Governo Federal e pela gestão da previdência social de milhões de brasileiros.

Data: 21/07/2008

Título: FENASPS APROVA ASSINATURA DE ACORDO DO INSS

Fonte: <http://www.planejamento.gov.br/noticia.asp?p=not&cod=1831&cat=26&sec=11>

Brasília, 21/07/2008 – Após 72 horas do prazo final dado pelo governo para a assinatura do acordo que concede reajustes aos servidores do INSS, a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (FENASPS) aprovou no sábado (19/07), em assembleia, a assinatura do termo.

Como o prazo dado pelo Governo já havia expirado, a entidade encaminhou ao ministro do Planejamento, Paulo Bernardo, um documento pedindo que seja aberta uma exceção para que a entidade possa fazer parte do acordo já assinado por representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS).

O Governo estuda a possibilidade da inclusão da entidade no termo. O reajuste será concedido de 2008 a 2011 e varia de 29,4% a 141,8%.

Último Segundo

Data: 16/06/2009

Título: Greve do INSS atinge 17 estados, diz sindicato

Fonte:

<http://ultimosegundo.ig.com.br/economia/2009/06/16/greve+do+inss+atinge+17+estados+diz+sindicato+6756958.html>

A paralisação dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por tempo indeterminado, iniciada nesta terça-feira (16), já chega a 17 Estados, segundo a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (Fenasps). De acordo com a entidade, há servidores de braços cruzados em São Paulo, Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Piauí, Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Ceará, Paraíba, Bahia, Mato Grosso do Sul, Pará, Sergipe e Amazonas, além do Distrito Federal.

O sindicato informou ainda que em Pernambuco os servidores promovem uma paralisação de 24 horas, e que serão feitas assembleias em Goiás, Roraima, Amapá e Mato Grosso para decidir se esses Estados irão aderir ao movimento. Há entre 20 mil e 25 mil servidores previdenciários no País.

Embora ainda não haja um balanço oficial, o Sindicato estima em 80% a adesão dos servidores à greve. Em São Paulo, a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência (Sinsprev-SP) estima em 60% a participação dos servidores na paralisação. De acordo com a entidade, as agências paulistas respondem por 60% dos atendimentos do INSS em todo o Brasil.

Reivindicações

As principais reivindicações dos servidores são a elaboração de um plano de carreira e a realização de concurso público para a contratação de novos funcionários. Na avaliação do sindicato paulista, um aumento do quadro atual de servidores é necessário para melhorar as condições de trabalho e evitar o aumento da jornada de 30 horas para 40 horas semanais.

Pelos cálculos da entidade, nos próximos dois anos, mais de 10 mil dos 33 mil trabalhadores responsáveis pelo atendimento ao público estarão em condições de se aposentar, o que deverá gerar um déficit de pessoal.

Liminar judicial

A greve foi mantida mesmo após o Superior Tribunal de Justiça (STJ) ter concedido, ontem, liminar ao INSS determinando a suspensão do movimento. O sindicato informou ainda que entrou ontem mesmo com um recurso contra a liminar.

A liminar favorável ao INSS foi concedida ontem à noite pelo juiz Og Fernandes, do STJ. Se a greve for mantida, a Fenasps receberá multa diária de R\$ 100 mil. Na análise do pedido de liminar, o ministro afirmou que a federação não teria cumprido os

requisitos legais para a manutenção da greve, como avisar o INSS com antecedência mínima de três dias.

Atendimento garantido

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) informou nesta manhã que ainda não tem um balanço da paralisação dos servidores. Entretanto, por meio de sua assessoria de imprensa, o INSS garantiu que todos os atendimentos que forem prejudicados pela greve serão remarcados, sem prejuízo para o pensionista.

Agência Senado

Data: 11/04/2006

Título: Senado aprova aumento de remuneração dos servidores do INSS

Fonte:

<http://www.senado.gov.br/noticias/verNoticia.aspx?codNoticia=55390&codAplicativo=2¶metros=inss+carreira>

Senado aprova aumento de remuneração dos servidores do INSS

O Senado aprovou nesta terça-feira (11) o aumento das remunerações dos servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que se enquadram nas seguintes carreiras: previdenciária, do Seguro Social, de perícia médica e de supervisor médico-pericial. A proposta, aprovada na forma do [Projeto de Lei de Conversão \(PLV\) 3/06](#), teve origem na medida provisória 272/05. Como foi modificada no Senado pelo relator Sérgio Guerra (PSDB-PE), a matéria volta agora à Câmara dos Deputados.

O [PLV 3/06](#) também trata de outra questão: a regularização dos convênios de saúde realizados entre a administração pública e entidades de autogestão, como a Fundação de Seguridade Social (Geap). O projeto determina que esses convênios têm de ser aprovados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). Foi isso que permitiu a superação do impasse quanto à votação do projeto, pois tanto o PSDB como o PFL eram contra a implementação desse tipo de convênio sem a realização de licitações.

Em fevereiro, uma decisão do Tribunal de Contas da União (TCU) havia impedido a renovação sem licitação dos convênios entre a Geap e a União. Isso obrigaria a Geap, instituição sem fins lucrativos, a concorrer com outras entidades privadas (como, por exemplo, a Bradesco Saúde, a Amil e a Unimed) nos contratos com a administração pública.

Aumento da remuneração

De acordo com os Ministérios do Planejamento e da Previdência Social, o reajuste de vencimentos de quem trabalha no INSS visa a "atrair [por meio de concursos] e reter" servidores. Estima-se que esses aumentos, variáveis em função da carreira, beneficiem cerca de 6 mil trabalhadores.

Com as mudanças, os valores máximos da Gratificação de Desempenho de Atividade Previdenciária (GDAP), no caso da carreira previdenciária, e da Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social (GDASS), no caso da carreira do Seguro Social, aumentam de R\$ 513 para R\$ 765 para o nível superior, de R\$ 184 para R\$ 350 para o nível intermediário, e de R\$ 101 para R\$ 250 para o nível auxiliar.

Já a Gratificação Específica do Seguro Social (GESS), que faz parte tanto da carreira do Seguro Social como da previdenciária, sobe de R\$ 184 para R\$ 238.

Também será corrigida a Gratificação de Desempenho de Atividade Médico-Pericial (GDAMP), cujo valor máximo aumentará de R\$ 2.051,68 para R\$ 4.584 em janeiro de 2007. E será instituída a Gratificação Específica de Perícia Médica (GEPM), cujo valor será de R\$ 1.110,41 no último nível da carreira.

Data: 02/07/2009

Título: Senadores debatem com autoridades greve do INSS

Fonte: <http://www.senado.gov.br/noticias/verNoticia.aspx?codNoticia=92978>

Senadores debatem com autoridades greve do INSS

Foi iniciada há instantes a reunião da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e da Subcomissão Permanente em Defesa do Emprego e da Previdência Social destinada a debater a greve de servidores do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), iniciada em 16 de junho. O movimento foi considerado ilegal pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), que definiu multa de R\$ 100 mil por dia de greve, a ser cobrada da Federação Nacional de Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (Fenasps). Os representantes da categoria pretendem levar o assunto ao Supremo Tribunal Federal (STF), instância máxima da Justiça.

Atendimento parcial

O serviço prestado aos usuários nos guichês continua parcial. Os servidores protestam contra resolução que altera de seis para oito horas a carga diária de trabalho. O funcionário que optar por manter as seis horas terá redução de 25% no salário.

Em nota, o Ministério da Previdência Social informa que, das 1.110 agências, 1.099 abriram nesta semana. Em 912 unidades, o atendimento foi normal; em 187, foi parcial; sendo que oito agências ficaram fechadas.

Na semana passada, a 3ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) negou, por unanimidade, o recurso da Fenasps para que a greve fosse considerada legal. Os ministros do STJ confirmaram a decisão do relator Og Fernandes, que havia concedido liminar considerando a paralisação ilegal e abusiva. No relatório, o ministro Og Fernandes destacou que a paralisação está sendo levada adiante sem negociação prévia com o INSS.

Jornal Agora

Data: 04/06/2009

Título: Greve de servidores do INSS começa no dia 16

Fonte: <http://www.agora.uol.com.br/trabalho/ult10106u576343.shtml>

Greve de servidores do INSS começa no dia 16

**Juca
do Agora**

Guimarães e Luciana

Lazarini

Mais de 500 servidores do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) das agências do Estado de São Paulo aprovaram ontem greve para o dia 16 de junho. Essa é a data em que também deverá ocorrer a paralisação nacional da categoria, que será votada neste final de semana. Não houve votos contrários, e 2% não participaram da votação.

Os técnicos e analistas administrativos protestam contra a redução de salários e contra a alteração da jornada de trabalho --que, desde 1º de junho, passou de 30 para 40 horas semanais.

Até ontem, 14 Estados já haviam aprovado a paralisação para a segunda quinzena do mês, segundo dados da Fenasps (federação nacional do sindicato dos trabalhadores da previdência).

Em clima de mobilização, hoje os servidores pretendem passar pelas agências com carros de som.

Durante a assembleia, os servidores exibiam faixas de apoio ao fim do fator previdenciário e ao fim da alta programada (eles pedem que o segurado passe por outro exame antes de receber a alta e voltar ao trabalho).

Com a paralisação, o atendimento nas agências deverá ser prejudicado. Os postos de São Paulo têm 6.132 analistas e técnicos. Os 1.260 médicos peritos não participam da greve, pois eles já cumprem jornada diária de oito horas. Mas as perícias também poderão atrasar, pois eles dependem do trabalho prévio dos outros servidores.

"Essa jornada é ruim para o servidor e para o segurado, pois prejudica a qualidade do atendimento", afirma o diretor do Sinsprev (Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência de São Paulo), José Rubens Decares.

De acordo com o Ministério da Previdência, a jornada de 40 horas faz parte de um acordo assinado entre o governo e representantes do setor em julho do ano passado e integra a reestruturação da carreira do seguro social. Pela resolução, o servidor que não aderir às oito horas diárias terá o salário reduzido.

Folha Online

Data: 17/06/2009

Título: Mesmo com Greve, INSS diz que 95% das agências atenderam hoje

Fonte: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u582447.shtml>

Mesmo com greve, INSS diz que 95% das agências atenderam hoje

Apesar da greve iniciada ontem, 95,95% das 1.110 agências do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) em todo o país realizaram atendimento nesta quarta-feira, informou a assessoria do Ministério da Previdência.

Os sindicatos da categoria e Fenasps (Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Saúde, Previdência e Assistência Social) dão números diferentes e informam que ontem --ainda não foram contabilizados os números de hoje-- cerca de 60% das agências de 16 Estados mais Distrito Federal aderiram à paralisação.

Segundo os números do INSS, em 944 das agências (85,05%) o atendimento foi normal, em 121 (10,90%) foi parcial, 22 unidades (1,98%) não abriram e 23 (2,07%) ainda não enviaram informações. As unidades paralisadas estão concentradas no Rio de Janeiro e em Salvador, segundo o ministério.

O segurado que não conseguiu ser atendido por causa da paralisação deve remarcar o atendimento na própria agência. Um novo horário será marcado para a data mais próxima. Para efeito de concessão do benefício, será considerada a data do agendamento inicial.

Apesar de os médicos peritos não estarem em greve, o atendimento foi prejudicado ou pelo fechamento da unidade ou pela falta de funcionários para fazer o primeiro atendimento.

A greve ocorre apesar de o STJ (Superior Tribunal de Justiça) ter concedido liminar determinando a suspensão do movimento --na decisão, se a greve for mantida, a Fenasps

receberá multa diária de R\$ 100 mil. A Fenasps diz que já deu entrada em recurso contra a decisão.

Segundo a Fenasps, os Estados que aderiram à greve respondem por 90% do total de atendimentos.

Em São Paulo, o Sinsprev-SP (Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência) prevê um balanço sobre a adesão desta quarta-feira só depois das 20h. Até ontem, das 48 agências da capital, 27 aderiram parcial ou integralmente à paralisação. No interior, das 132 agências, outras 27 teriam aderido --as agências paulistas respondem por 60% dos atendimentos do INSS em todo o Brasil, segundo o sindicato.

Os dados da assessoria da Previdência dão conta de que, em São Paulo, das 48 agências, 15 pararam parcialmente, realizando perícias agendadas, e apenas quatro fecharam. No interior, a adesão foi menor ainda: das 132 agências, nove pararam parcialmente e apenas uma fechou as portas.

A paralisação já atingiu os Estados de Santa Catarina, São Paulo, do Paraná, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Piauí, de Minas Gerais, do Espírito Santo, Rio de Janeiro, Ceará, Pará, da Bahia, de Mato Grosso do Sul, da Paraíba, de Sergipe, do Amazonas e o Distrito Federal. Em São Paulo, Rio e Brasília, a maioria dos postos funciona para atender perícias já agendadas.

Reivindicações

A principal reivindicação dos servidores é a manutenção da jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem diminuição dos salários --a jornada deveria subir para 40 horas em junho. Eles dizem que a jornada de 30 horas foi reconhecida ao longo dos últimos 25 anos por meio de acordos de greve, decretos e instruções internas.

Cobram ainda melhores condições de trabalho, por meio da contratação de 20 mil trabalhadores por concurso público, reestruturação da carreira, reajuste do tíquete-refeição e manutenção da paridade entre ativos e aposentados.

Segundo a Fenasps, o governo descumpriu acordo assinado com a categoria ao editar a Medida Provisória 441 impondo a jornada semanal de 40 horas, em vez de discutir o plano de carreira e regulamentar a jornada de trabalho no INSS por meio de um grupo de trabalho que seria instalado a partir de agosto de 2008.

ANEXO C – ENTREVISTAS

José de Campos Ferreira

1. **A estrutura da carreira do pessoal do INSS sempre foi de 40 horas. O que ocorreu para os servidores passarem a trabalhar 30h, e porque o governo quis - posteriormente - que os servidores retornassem as 40h?**

Em 1984 o Ministro Jarbas Passarinho diante da greve dos servidores do SINPAS (IAPAS, INAMPS e INPS) estendeu para o conjunto do país a jornada de 30 horas semanais que era realizada em algumas unidades. Se assinava 40 horas e se trabalhava 30 horas. Houve uma tentativa de alguns meses no Governo Collor de impor as 40 horas mas ela foi reconquistada.

O atual Governo alega que as 40 horas tiveram que ser implantadas pela pressão do TCU que estava responsabilizando individualmente os gestores que corriam risco de processos e multas para repor o erário.

Ao nosso ver isso é uma desculpa já que o RJU regula uma carga horária de até 40 horas e há o decreto presidencial que regulamenta 30 horas para os órgãos com turnos ininterruptos como o caso do INSS.

A verdade é que a ampliação da jornada é uma política para compensar o elevado número de aposentadorias, demissões e afastamentos para tratamento de saúde que tem debilitado ao extremo a força de trabalho do INSS. As 40 horas formalmente representam um acréscimo de 33,3% nessa força de trabalho sem nenhuma contratação a mais. Há também o problema da criação de 720 novas agências sem que esteja previsto concurso público para isso.

Outro elemento importante é a campanha movida pelas Centrais pela redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais para 40. O Governo é contra e evidentemente a carga de 30 horas no INSS era usada como argumento no debate. Em vez de atender os trabalhadores o Governo julgou mais fácil retirar uma conquista de 15 anos.

2. **Como ocorreu a implementação da Gratificação por Desempenho da Atividade do Seguro Social (GDASS)?**

De forma autoritária e sem debate. A GDASS, com outras denominações, existe desde 2001 sem ser regulamentada. Em 2008 a forma de se obter reajuste salarial foi aceitar que os valores fossem colocados nessa gratificação ficando previsto que a sua regulamentação passaria por um grupo de trabalho que fundamentaria uma negociação posterior. O Governo rompeu o acordo, criou o grupo de trabalho mas não aceitou nenhuma ponderação e muito menos abriu o canal de negociação previsto impondo a regulamentação da forma que julgou apropriada para os seus interesses.

3. **Houve contato do governo para a negociação coletiva? Quando? Ela ainda está ativa? Se não, por quê?**

Não existe marco legal para negociação. Ela se dá conforme a capacidade de mobilização dos trabalhadores do serviço público. O processo de negociação é determinado basicamente pela correlação de forças entre as partes. Melhorar a negociação para os trabalhadores pressupõe alterar essa correlação a seu favor. O que está ao alcance do movimento nesse sentido é ampliar a organização nos locais de

trabalho, aumentar a consciência dos trabalhadores, formar ativistas com capacidade de mobilização, aprofundar a capacidade de formulação da pauta de reivindicações. Em síntese trabalhar com a organização dos trabalhadores. Mas isso em si não muda a correlação de forças em especial no caso do serviço público porque o patrão é o governo. Como muitas vezes se escuta o movimento no serviço público não causa prejuízo direto ao governo, a paralisação dos serviços do INSS são sentidos diretamente pela população. O prejuízo do governo é eminentemente político, se dá quando a população pressiona, mesmo que de forma difusa pela solução do impasse. Quando a negociação se faz numa situação em que o prestígio do governo é muito grande as dificuldades do movimento crescem exponencialmente e, no caso contrário há uma tendência a se ter mais sucesso. Quando há prestígio o governo tem base social para reprimir o movimento como aconteceu em 2009 com Lula e mais remotamente com Collor na década de 90 e com Sarney durante o Plano Cruzado. Essa situação só pode ser alterada pela própria dinâmica da realidade porque passa pelos resultados da política econômica e perspectiva geral do movimento social, em particular o sindical.

De um ponto de vista mais abstrato é evidente que o marco institucional pode ser alterado para estruturar o processo negocial. Isso significaria adoção real de data base, obrigando o governo a estabelecer negociações e a constituição de mediadores para os impasses. Mas veja-se o processo negocial estabelecido pela CLT para a iniciativa privada é um marco legal que em regra, apesar de na forma garantir direito a negociação, beneficia os patrões remetendo julgamento de dissídios para a justiça do trabalho e como todos sabemos, apesar de poder independente, o judiciário tem sua cúpula indicada pelo executivo que por sua vez é formado por indivíduos e partidos que dependem das polpudas doações para disputar as eleições. Não se trata portanto de um processo neutro.

No serviço público há um problema constitucional, pouco discutido, que se resume ao seguinte: o único poder capaz de ordenar despesas é o Executivo, sendo assim o Congresso não pode aprovar nenhuma lei que gere despesa que não tenha origem no Executivo, por esse raciocínio o estabelecimento de um processo formal de negociação entre o Executivo e as entidades dos servidores pressupõe que o Executivo abre mão da sua prerrogativa, veja-se essa tese trabalha a questão formal, evidentemente não nega a possibilidade de negociação e acordo, apenas informa que a construção de uma instância de negociação que entre outras coisas determine correção ou aumento dos salários altera o orçamento e portanto constitui uma perda de prerrogativa do Executivo.

Evidente que essa tese pode ser facilmente superada, juridicamente tudo é possível, porém nenhum governo vai atuar no sentido de perder poder principalmente frente aos trabalhadores. Portanto para o Executivo é melhor deixar tudo em aberto, tratando as questões conforme surgem sem se amarrar a um marco legal que pode trazer embaraços. Ao meu ver essa é a razão para que iniciativas que existiram no começo do Governo Lula, como a Mesa Nacional de Negociação Permanente, tenham recuado. A MNNP apesar de informal caminhava no sentido de criar uma dinâmica e uma tradição de negociação com os servidores e respondia a posições antigas do movimento e do próprio PT, no entanto o grau das demandas, a obrigatoriedade de cumprir cronogramas de debate em questões como Plano de Carreira, planos de carreira, política salarial, etc se tornou um problema para o Governo que simplesmente abandonou na prática essa iniciativa.

De qualquer forma o movimento reivindica um marco legal, exige a ratificação das convenções da OIT para o serviço público, etc.

4. Existe alguma proposta de plano de carreira para os servidores do INSS, discutida entre governo e o sindicato?

A FENASPS elaborou e apresentou a diferentes governos uma proposta de plano de carreira elaborada e aprovada em assembleias, plenária e congressos da categoria. Os Governos em nenhum momento tiveram disposição de fazer a discussão, muito menos negociar.

5. O sindicato possui alguma opinião referente a busca pelo conhecimento?

Nessa proposta de carreira foi elaborado um dispositivo que premia os diferentes graus de formação dos profissionais dentro e fora da instituição. Focamos o processo de avaliação no aprimoramento profissional que se faz via formação, ou no teu termo na busca pelo conhecimento, e portanto com resultados na qualidade do trabalho e dos serviços prestados.

6. O que culminou para o início da greve em 2009? Quais as conseqüências observadas após o fim da greve?

A greve de 2009 foi uma reação ao rompimento do acordo firmado em 2008. Naquela oportunidade a questão da GDASS e da carga horária foram remetidas a grupos de trabalho que dariam bases para negociação posterior. O governo assinado o acordo o rompeu imediatamente enviando ao Congresso a MP-341 que estabelecia que a jornada de trabalho da carreira seria de 40 horas. Fizemos gestões para alterar isso através de negociação junto ao próprio governo e com emendas. Não tivemos sucesso. Quando a Administração do INSS regulamentou a GDASS, na forma já exposta, e determinou o início das 40 horas a greve foi deflagrada.

A greve foi criminalizada pelo governo que utilizou mecanismos desproporcionais para reprimi-la. Força policial, STJ, assédio sobre os grevistas, corte dos salários, ameaça de demissões.

A greve foi derrotada mas há um saldo de maior coesão da categoria que tem a exata dimensão do que é o governo Lula e a dinâmica do seu sucessor. Evidentemente há um período de rescaldo e reflexão do movimento. A revolta é intensa e está em curso calendário de mobilização com centro nas 30 horas e incorporação da GDASS;

Giuseppe Lucchese Finco

1. **Durante muito tempo os servidores técnicos e analistas do Seguro Social no INSS trabalharam 30h semanais. Durante este período houve outras tentativas para o retorno às 40h semanais? Se houve, pode-se perceber alguma diferença entre as anteriores com a última? Caso afirmativo, houve algum interesse em aumentar a remuneração proporcionalmente às horas aumentadas?**

As 30h sempre foram mantidas na organização e resistência da categoria através de sua mobilização na forma de paralisações, boicotes e greves. O governo conseguiu implantar às 40h, quando se deu conta que havia um setor na categoria que aceitava abrir mão das 30h em troca de um "reajuste" ilusório, pois não garante reajustes futuros, o que dividiu a categoria e impediu as mobilizações passadas. Outra artimanha que o Governo usa para dividir a categoria é a que está em prática neste momento, a de oferecer hora extra, para fragilizar a luta pelo retorno da jornada de 30h semanais.

2. **A GDASS iniciou em 2008 de forma fixa. Quando ela passou a ser variável, houve manifestação de servidores quanto aos critérios de avaliação?**

Sem dúvida, a categoria através das assembleias, sempre se posicionou contrária a GDASS e seus critérios discriminatórios tanto para com os ativos quanto para com os aposentados, assim como entre outros problemas, não levam em consideração o quantitativo de servidores, a falta de condições de trabalho e a elevada porcentagem variável em relação à remuneração

3. **O relacionamento entre servidores e chefias durante a época da avaliação da GDASS permaneceu em harmonia?**

Com a implementação da GDASS, as relações interpessoais, principalmente com as chefias foi alterado, reinando a desarmonia nas agências, a competição e controle de todos sobre todos.

4. **A proposta de plano de carreira elaborado pela FENASPS foi debatida em assembleias, houve interesse dos servidores do INSS para esta proposta?**

Foi discutida em plenárias nacionais em GT's (grupo de trabalhos) e enviada para assembleias estaduais.

5. **Na proposta do plano de carreira elaborado pela FENASPS existe a união entre os servidores técnicos e analistas. De forma geral, os analistas fizeram óbice para este intento?**

Elaboramos um projeto onde existe um cargo único, que permite a ascensão, isto para retomar o processo que existia tempos atrás, de ascensão interna, no qual é levado em consideração a evolução do servidor na carreira através de seu aperfeiçoamento e qualificação profissional em todos os aspectos, diferentemente do que havia no passado, onde pessoas entravam no serviço público sem concurso.

6. **Como foi a adesão para a greve de 2009? Houve conflitos dos servidores com seus chefes imediatos? Os chefes agiram de que forma para com seus servidores, durante o período de greve?**

A adesão à greve foi praticamente a mesma das tradicionais da categoria, pois o governo conseguiu disseminar a ilusão de que a gratificação era boa e enganou parcela dela, mentindo que a Federação não estava cumprindo o acordo firmado. Afirmamos categoricamente que é mentira, pois foi o governo quem rompendo o termo, ao não criar os GT's para discutir a carreira e a jornada de trabalho.

7. **E a sociedade, como se posicionou durante este período, e posterior a ele?**

A sociedade habitualmente, embora transtornada pelas nossas greves, age de maneira compreensiva e diria até apoiando as reivindicações, pois além das questões corporativas, sempre vem acompanhadas, de melhores condições de trabalho e com reivindicações gerais como: fim do fator previdenciário, reajustes com índice igual ao salário mínimo às aposentadorias e pensões, não a nova reforma da previdência que tire direitos e conquistas do trabalhador(a) e auditoria nas contas da previdência social.